Códigos electrónicos

Código de normativa reguladora de los Despidos Colectivos y los ERTE

Edición actualizada a 15 de enero de 2024

CUATRECASAS

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

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

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

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

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

© Coedición de Cuatrecasas y la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
NIPO (PDF): 090-22-039-9
NIPO (Papel): 090-22-040-1
NIPO (ePUB): 090-22-038-3
Depósito Legal: M-4975-2022
ISBN: 978-84-340-2799-2

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

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

CÓDIGO DE NORMATIVA REGULADORA DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS Y LOS ERTE

SUMARIO

§ 1. NOTA DE AUTOR 1

I. DISPOSICIONES GENERALES

I.1. NORMAS LABORALES

§ 2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Inclusión parcial] 13

§ 3. Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal. [Inclusión parcial] 27

§ 4. Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años 39

§ 5. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. [Inclusión parcial] 49

§ 6. Real Decreto 908/2013, de 22 de noviembre, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas 53

§ 7. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. [Inclusión parcial] 61

I.2. NORMAS PROCEDIMENTALES

§ 8. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada 63

§ 9. Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella. [Inclusión parcial] 94

§ 10. Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 95

§ 11. Orden TIN/790/2010, de 24 de marzo, por la que se regula el envío por las empresas de los datos del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal por medios electrónicos 123

§ 12. Orden TAS/408/2008, de 18 de febrero, por la que se crea el registro electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se regula el servicio de notificaciones electrónicas, estableciéndose los requisitos generales para su aplicación a determinados procedimientos 127

I.3. NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

§ 13. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [Inclusión parcial] 133

§ 14. Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada 168

§ 15. Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social 172

§ 16. Resolución de 16 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula el Registro Electrónico del organismo. [Inclusión parcial] 198

§ 17. Resolución de 3 de junio de 2011, del Fondo de Garantía Salarial, sobre actuación en los casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores 200

§ 18. Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. [Inclusión parcial] 204

I.4. NORMAS PROCESALES

§ 19. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. [Inclusión parcial] 209

I.5. NORMAS Y CRITERIOS SANCIONADORES

§ 20. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. [Inclusión parcial] 227

II. NORMATIVA ESPECIAL ACONTECIMIENTOS DE EXCEPCIONAL INTERÉS PÚBLICO

II.1 NORMATIVA ESTATAL

§ 21. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. [Inclusión parcial] 238

§ 22. Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo 246

§ 23. Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. [Inclusión parcial] 256

§ 24. Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. [Inclusión parcial] 263

§ 25. Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. [Inclusión parcial] 265

§ 26. Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria. [Inclusión parcial] 276

§ 27. Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. [Inclusión parcial] 278

§ 28. Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 284

§ 29. Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. [Inclusión parcial] 293

§ 30. Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos 296

§ 31. Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. [Inclusión parcial] 325

§ 32. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. [Inclusión parcial] . . . 327

§ 33. Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía. [Inclusión parcial] 330

§ 34. Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. [Inclusión parcial] 332

§ 35. Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje 333

II.2 SELECCIÓN DE NORMATIVA Y OTRAS REFERENCIAS AUTONÓMICAS. NORMAS NO INCLUIDAS EN LA RECOPILACIÓN (VER NOTA DE AUTOR)

ÍNDICE SISTEMÁTICO

§ 1. NOTA DE AUTOR 1

. 2
I. DISPOSICIONES GENERALES 2
. 6
. 6
II. NORMATIVA ESPECIAL ACONTECIMIENTOS DE EXCEPCIONAL INTERÉS PÚBLICO 6
II.1 Normativa estatal 6
II.2 Selección de normativa y otras referencias autonómicas. Normas no incluidas en la recopilación 8

I. DISPOSICIONES GENERALES

I.1. NORMAS LABORALES

§ 2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Inclusión parcial] 13

[. . .]

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES 13
TÍTULO I. De la relación individual de trabajo 13

[. . .]

CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo 13

[. . .]

Sección 3.ª Suspensión del contrato 13
Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión. 13

[. . .]

Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. 14
Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. 17

[. . .]

Sección 4.ª Extinción del contrato 19
Artículo 49. Extinción del contrato. 19

[. . .]

Artículo 51. Despido colectivo.. 20
Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas. 23
Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas. 24

[. . .]

Disposiciones adicionales 25
Disposición adicional vigesimocuarta. Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad. 25
Disposición adicional vigesimoquinta. Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis. 25
Disposición adicional vigesimosexta. Acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 26

Disposición adicional vigesimoséptima. Régimen jurídico aplicable en los casos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo. 26

[. . .]

§ 3. Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal. [Inclusión parcial] 27

[. . .]

LIBRO PRIMERO. Del concurso de acreedores 27

[. . .]

TÍTULO II. De los órganos del concurso 27
CAPÍTULO I. Del juez del concurso 27

[. . .]

Sección 2.ª De la jurisdicción 27

[. . .]

Artículo 53. Jurisdicción del juez del concurso en materia laboral. 27

[. . .]

CAPÍTULO II. De la administración concursal 28
Sección 1.ª Del nombramiento de la administración concursal 28

[. . .]

Subsección 3.ª Del nombramiento de la administración concursal 28
Artículo 62. Del nombramiento. 28

[. . .]

TÍTULO III. De los efectos de la declaración de concurso 28
CAPÍTULO I. De los efectos sobre el deudor 28
Sección 1.ª De los efectos sobre el concursado en general 28

[. . .]

Artículo 114. Cierre de oficinas y establecimientos. 28

[. . .]

CAPÍTULO IV. De los efectos sobre los contratos 29

[. . .]

Sección 4.ª De los efectos sobre los contratos de trabajo y sobre los convenios colectivos 29
Subsección 1.ª De los efectos sobre los contratos de trabajo 29
Artículo 169. Legislación aplicable. 29
Artículo 170. Medidas colectivas en tramitación. 29
Artículo 171. Legitimación activa. 29
Artículo 172. Presentación de la solicitud. 30
Artículo 173. Contenido de la solicitud. 30
Artículo 174. Período de consultas. 30
Artículo 175. Deber de colaboración y auxilio judicial. 30
Artículo 176. Sustitución del período de consultas. 30
Artículo 177. Acuerdo. 31
Artículo 178. Comunicación al juez. 31
Artículo 179. Informe de la autoridad laboral. 31
Artículo 180. Plazo de emisión de la resolución. 31
Artículo 181. Resolución en caso de acuerdo. 31
Artículo 182. Resolución en caso de inexistencia de acuerdo. 31
Artículo 183. Eficacia de la resolución que acuerde la suspensión y el despido colectivos. 31
Artículo 184. Suspensión del derecho de rescisión de contrato con indemnización. 31
Artículo 185. Extinción del contrato por voluntad del trabajador. 32
Subsección 2.ª De los efectos sobre los contratos del personal de alta dirección 32
Artículo 186. Extinción y suspensión de los contratos del personal de alta dirección por decisión de la administración concursal. 32

Artículo 187. Extinción del contrato del personal de alta dirección por decisión del alto directivo. 32
Artículo 188. Aplazamiento de pago. 32
Subsección 3.ª De los efectos sobre los convenios colectivos 32
Artículo 189. Modificación de condiciones establecidas en convenios colectivos. 32

[. . .]

TÍTULO IV. De la masa activa. 33

[. . .]

CAPÍTULO III. De la conservación y de la enajenación de la masa activa 33

[. . .]

Sección 2.ª De la enajenación de bienes y derechos de la masa activa 33

[. . .]

Subsección 3.ª De las especialidades de la enajenación de unidades productivas 33

[. . .]

Artículo 220. Audiencia de los representantes de los trabajadores. 33

[. . .]

CAPÍTULO VI. De los créditos contra la masa activa 33
Sección 1.ª De los créditos contra la masa activa 33
Artículo 242. Créditos contra la masa. 33

[. . .]

TÍTULO VIII. De la liquidación de la masa activa 35

[. . .]

TÍTULO XII. De las normas procesales generales, del procedimiento abreviado, del incidente concursal y del sistema de recursos 35

[. . .]

CAPÍTULO II. Del incidente concursal 35

[. . .]

Artículo 541. Incidente concursal en materia laboral. 35

[. . .]

CAPÍTULO III. De los recursos 36

[. . .]

Artículo 551. Recursos en materia laboral. 36

[. . .]

TÍTULO III. De los planes de reestructuración 36

[. . .]

CAPÍTULO II. De los créditos y contratos afectados 36

[. . .]

Artículo 621. Contratos de alta dirección. 36

[. . .]

LIBRO TERCERO. Procedimiento especial para microempresas 37

[. . .]

TÍTULO III. Procedimiento de liquidación. 37
CAPÍTULO I. Tramitación. 37

[. . .]

Artículo 707. Tramitación del plan de liquidación. 37

[. . .]

§ 4. Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años . . . 39

Preámbulo . . . 39
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 41
CAPÍTULO II. Determinación del importe de la aportación . . . 42
CAPÍTULO III. Procedimiento para la liquidación y pago de las aportaciones . . . 44
Disposiciones transitorias . . . 47
Disposiciones finales . . . 47

§ 5. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. [Inclusión parcial]. . . . 49

[. . .]

Disposiciones adicionales . . . 49
Disposición adicional decimosexta. Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios. . . . 49

[. . .]

§ 6. Real Decreto 908/2013, de 22 de noviembre, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas . . . 53

Preámbulo . . . 53
Artículos . . . 54
Disposiciones adicionales . . . 59
Disposiciones transitorias . . . 59
Disposiciones derogatorias . . . 60
Disposiciones finales . . . 60

§ 7. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. [Inclusión parcial] . . . 61

[. . .]

TÍTULO I. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación. . . . 61

[. . .]

CAPÍTULO II. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social. . . . 61
Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena. . . . 61
Artículo 10. Negociación colectiva. . . . 62

[. . .]

I.2. NORMAS PROCEDIMENTALES

§ 8. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. . 63

Preámbulo . . . 63
Artículos . . . 66
Disposiciones adicionales . . . 66
Disposiciones transitorias . . . 67
Disposiciones derogatorias . . . 67
Disposiciones finales . . . 67

REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA . . . 70
TÍTULO I. Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción . . . 70
CAPÍTULO I. Del procedimiento de despido colectivo . . . 70
Sección 1.ª Objeto del procedimiento . . . 70
Sección 2.ª Iniciación del procedimiento . . . 71
Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas . . . 73
Sección 4.ª Finalización del procedimiento . . . 76
CAPÍTULO II. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción . . . 77
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada . . . 81
CAPÍTULO IV. Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante . . . 83
TÍTULO II. Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor . . . 83
TÍTULO III. Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público . . . 84
CAPÍTULO I. Normativa aplicable . . . 84
CAPÍTULO II. Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores . . . 85
Sección 1.ª Objeto del procedimiento . . . 85
Sección 2.ª Iniciación del procedimiento . . . 86
Sección 3.ª Finalización del procedimiento . . . 89
TÍTULO IV. Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor . . . 90

§ 9. Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella. [Inclusión parcial] . . . 94

Artículos . . . 94

§ 10. Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo . . . 95

Preámbulo . . . 95
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 99
CAPÍTULO II. Procedimiento . . . 100
Sección 1.ª Iniciación del procedimiento . . . 100
Sección 2.ª Desarrollo del procedimiento . . . 102
Subsección 1.ª Periodo de consultas . . . 102
Subsección 2.ª Instrucción del procedimiento . . . 102
Sección 3.ª Finalización del procedimiento . . . 103
Subsección 1.ª Finalización del periodo de consultas con acuerdo . . . 103
Subsección 2.ª Finalización sin acuerdo del periodo de consultas . . . 104
Sección 4.ª Disposiciones comunes del procedimiento . . . 105
CAPÍTULO III. Garantías del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo . . . 106
CAPÍTULO IV. Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. . . . 109
Disposiciones adicionales . . . 114
Disposiciones transitorias . . . 114
Disposiciones derogatorias . . . 114
Disposiciones finales . . . 115

§ 11. Orden TIN/790/2010, de 24 de marzo, por la que se regula el envío por las empresas de los datos del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal por medios electrónicos . . . 123

Preámbulo . . . 123
Artículos . . . 124
Disposiciones derogatorias . . . 126
Disposiciones finales . . . 126

§ 12. Orden TAS/408/2008, de 18 de febrero, por la que se crea el registro electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se regula el servicio de notificaciones 127

electrónicas, estableciéndose los requisitos generales para su aplicación a determinados procedimientos . . . . . .
Preámbulo 127
Artículos 128
Disposiciones finales 130
ANEXO I. Características técnicas. 131
ANEXO II. Procedimientos administrativos susceptibles de tramitación a través de registro electrónico 131

I.3. NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

§ 13. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [Inclusión parcial]. 133

[. . .]

TÍTULO II. Régimen General de la Seguridad Social 133

[. . .]

CAPÍTULO II. Inscripción de empresas y normas sobre afiliación, cotización y recaudación 133

[. . .]

Sección 2.ª Cotización 133
Subsección 1.ª Disposiciones generales 133

[. . .]

Artículo 147. Base de cotización. 133

[. . .]

CAPÍTULO XIII. Jubilación en su modalidad contributiva 135

[. . .]

Artículo 207. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.. 135

[. . .]

TÍTULO III. Protección por desempleo 137
CAPÍTULO I. Normas generales 137
Artículo 262. Objeto de la protección. 137
Artículo 263. Niveles de protección. 137
Artículo 264. Personas protegidas. 137
Artículo 265. Acción protectora. 138
CAPÍTULO II. Nivel contributivo 139
Artículo 266. Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones. 139
Artículo 267. Situación legal de desempleo. 139
Artículo 268. Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones. 141
Artículo 269. Duración de la prestación por desempleo.. 142
Artículo 270. Cuantía de la prestación por desempleo. 143
Artículo 271. Suspensión del derecho. 144
Artículo 272. Extinción del derecho. 146
Artículo 273. Cotización durante la situación de desempleo. 146
CAPÍTULO III. Nivel asistencial 146
Artículo 274. Beneficiarios del subsidio por desempleo.. 146
Artículo 275. Inscripción, carencia de rentas y responsabilidades familiares. 148
Artículo 276. Nacimiento y prórroga del derecho al subsidio. 149
Artículo 277. Duración del subsidio. 149
Artículo 278. Cuantía del subsidio. 150
Artículo 279. Suspensión y extinción del derecho al subsidio. 150
Artículo 280. Cotización durante la percepción del subsidio. 151
CAPÍTULO IV. Régimen de las prestaciones. 151
Artículo 281. Automaticidad del derecho a las prestaciones. 151
Artículo 282. Incompatibilidades. 151
Artículo 283. Prestación por desempleo e incapacidad temporal. 152

Artículo 284. Prestación por desempleo, maternidad y paternidad. 153
Artículo 285. Subsidio por desempleo de mayores de 52 años y jubilación. 153
CAPÍTULO V. Disposiciones especiales aplicables a determinados colectivos 153
Sección 1.ª Trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios. 153
Artículo 286. Normas aplicables. 153
Artículo 287. Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales. 154
Artículo 288. Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales residentes en Andalucía y Extremadura. 155
Artículo 289. Cotización durante la percepción de las prestaciones. 156
Sección 2.ª Otros colectivos 157
Artículo 290. Trabajadores contratados para la formación y aprendizaje. 157
Artículo 291. Trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. . . 157
Artículo 292. Militares profesionales de tropa y marinería. 157
CAPÍTULO VI. Régimen financiero y gestión de las prestaciones 157
Artículo 293. Financiación. 157
Artículo 294. Entidad gestora. 157
Artículo 295. Reintegro de pagos indebidos. 158
Artículo 296. Pago de las prestaciones. 158
Artículo 297. Control de las prestaciones. 158
CAPÍTULO VII. Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones 159
Artículo 298. Obligaciones de los empresarios. 159
Artículo 299. Obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo. 159
Artículo 300. Acuerdo de actividad. 160
Artículo 301. Colocación adecuada. 160
Artículo 302. Infracciones y sanciones. 160
Artículo 303. Impugnación de actos. 160

[. . .]

Disposiciones adicionales 161
Disposición adicional decimotercera. Régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados expedientes de despido colectivo. 161

[. . .]

Disposición adicional cuadragésima segunda. Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas. . . . 162

[. . .]

Disposición adicional cuadragésima cuarta. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED. 162

[. . .]

Disposición adicional cuadragésima sexta. Protección social de las personas trabajadoras en los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor. 164

[. . .]

Disposición adicional quincuagésima cuarta. Garantía de servicios a personas beneficiarias del nivel asistencial. 165
Disposición adicional quincuagésima quinta. Evaluación financiera y de mejora de la empleabilidad. . . . 165

[. . .]

Disposiciones transitorias 165
Disposición transitoria trigésima cuarta. Aplicación gradual de coeficientes reductores de la edad de jubilación según lo previsto en el artículo 210.3 cuando la pensión supere el límite establecido para el importe de las pensiones. 165

[. . .]

§ 14. Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada 168

Preámbulo 168

Artículos 169
Disposiciones transitorias 171
Disposiciones finales 171

§ 15. Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social 172

Preámbulo 172
CAPÍTULO I. Regulación general 173
Sección 1.ª Disposiciones comunes 173
Sección 2.ª Efectos generales 175
CAPÍTULO II. Modalidades de convenio especial 180
Sección 1.ª Convenios especiales con determinados órganos u organismos en favor de sus miembros 180
Sección 2.ª Convenios especiales para los que presten servicios en la Administración de la Unión Europea y en Organizaciones Internacionales 181
Sección 3.ª Convenios especiales para emigrantes e hijos de éstos y de pensionistas de un sistema de previsión social extranjero residentes en España 182
Sección 4.ª Otros convenios especiales respecto de determinados trabajadores 186
Sección 5.ª Convenios especiales de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, para los Trabajadores de Temporada y en los Sistemas Especiales regulados por la Orden de 25 de enero de 1996 y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos 192
Sección 6.ª Convenio especial para cuidadores de personas en situación de dependencia 193
Disposiciones adicionales 194
Disposiciones transitorias 195
Disposiciones derogatorias 196
Disposiciones finales 197
ANEXO I 197
ANEXO II 197

§ 16. Resolución de 16 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula el Registro Electrónico del organismo. [Inclusión parcial] 198

[. . .]

ANEXO. Procedimientos administrativos susceptibles de tramitación a través del Registro Electrónico 198

§ 17. Resolución de 3 de junio de 2011, del Fondo de Garantía Salarial, sobre actuación en los casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores 200

Preámbulo 200
INSTRUCCIÓN 201

§ 18. Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. [Inclusión parcial] 204

[. . .]

CAPÍTULO IV. Normas comunes 204
Artículo 13. Reanudación del derecho 204

[. . .]

CAPÍTULO V. Tramitación y pago de las prestaciones por desempleo 205

[. . .]

Artículo 22. Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada 205

[. . .]

[ANEXO] 207

I.4. NORMAS PROCESALES

§ 19. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. [Inclusión parcial] 209

LIBRO PRIMERO. Parte general 209
TÍTULO I. Del ejercicio de la potestad jurisdiccional 209
CAPÍTULO I. De la jurisdicción 209

[. . .]

Artículo 2. Ámbito del orden jurisdiccional social. 209

[. . .]

CAPÍTULO II. De la competencia 212

[. . .]

Artículo 7. Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia. 212
Artículo 8. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. 213

[. . .]

Artículo 10. Competencia territorial de los Juzgados de lo Social. 213
Artículo 11. Competencia territorial de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia. . . 215

[. . .]

TÍTULO IV. De los actos procesales 215
CAPÍTULO I. De las actuaciones procesales 215

[. . .]

Artículo 43. Tiempo de las actuaciones judiciales. 215

[. . .]

TÍTULO V. De la evitación del proceso 216
CAPÍTULO I. De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales 216

[. . .]

Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas.. 216

[. . .]

LIBRO SEGUNDO. Del proceso ordinario y de las modalidades procesales 218

[. . .]

TÍTULO II. De las modalidades procesales 218

[. . .]

CAPÍTULO IV. De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción. 218
Sección 1.ª Extinción por causas objetivas 218

[. . .]

Artículo 122. Calificación de la extinción del contrato. 218

[. . .]

Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor. 218
Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor. 218
CAPÍTULO V. Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente 221

[. . .]

Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. 221
Artículo 138. Tramitación.. 221

[. . .]

CAPÍTULO VIII. Del proceso de conflictos colectivos 222
Artículo 153. Ámbito de aplicación.. 222

[. . .]

LIBRO TERCERO. De los medios de impugnación 223

[. . .]

TÍTULO II. Del recurso de suplicación 223

[. . .]

Artículo 191. Ámbito de aplicación.. 223

[. . .]

LIBRO CUARTO. De la ejecución de sentencias 225
TÍTULO I. De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos. 225
CAPÍTULO I. Disposiciones de carácter general 225

[. . .]

Sección 2.ª Normas sobre ejecuciones colectivas. 225
Artículo 247. Ejecución en conflictos colectivos. 225

[. . .]

I.5. NORMAS Y CRITERIOS SANCIONADORES

§ 20. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. [Inclusión parcial] 227

[. . .]

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL 227

[. . .]

CAPÍTULO II. Infracciones laborales. 227

[. . .]

Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales 227
Subsección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas 227

[. . .]

Artículo 8. Infracciones muy graves. 227

[. . .]

Sección 4.ª Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias 229

[. . .]

Artículo 19. Infracciones de las empresas usuarias. 229
Sección 5.ª Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como de las empresas usuarias 230

[. . .]

Artículo 19 ter. Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España. 230

[. . .]

CAPÍTULO III. Infracciones en materia de Seguridad Social 231

[. . .]

Sección 1.ª Infracciones de los empresarios, entidades de formación, entidades que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, trabajadores por cuenta propia y asimilados. 231

[. . .]

Artículo 22. Infracciones graves. 231
Artículo 23. Infracciones muy graves. 232

[. . .]

CAPÍTULO VI. Responsabilidades y sanciones 234
Sección 1.ª Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados 234
Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones.. 234
Artículo 40. Cuantía de las sanciones.. 235
Artículo 41. Reincidencia.. 237

[. . .]

II. NORMATIVA ESPECIAL ACONTECIMIENTOS DE EXCEPCIONAL INTERÉS PÚBLICO

II.1 NORMATIVA ESTATAL

§ 21. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. [Inclusión parcial] 238

[. . .]

CAPÍTULO II. Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos. 238
Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor. 238
Artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción. 239
Artículo 24. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.. . . 240
Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.. 240
Artículo 26. Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo. 242
Artículo 27. Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas. 243
Artículo 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II. 243

[. . .]

Disposiciones adicionales 243
Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.. 243

[. . .]

Disposición adicional décima. Especialidades en aplicación del Capítulo II a las empresas concursadas. 244
Disposiciones transitorias 245
Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo. . . 245

[. . .]

§ 22. Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo 246

Preámbulo 246
Artículos 251
Disposiciones adicionales 253

Disposiciones finales 254

§ 23. Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. [Inclusión parcial] 256

TÍTULO I. II Acuerdo Social en Defensa del Empleo: Medidas sociales de reactivación del empleo 256
Artículo 1. Expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. 256
Artículo 2. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. 257
Artículo 3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo. 257
Artículo 4. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. 258
Artículo 5. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal. 260
Artículo 6. Salvaguarda del empleo. 260
Artículo 7. Prórroga de los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. 260

[. . .]

Disposiciones adicionales 260
Disposición adicional primera. Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización. 260
Disposición adicional segunda. Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo. 262

[. . .]

Disposición adicional cuarta. Diálogo en materia de desempleo. 262

[. . .]

§ 24. Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. [Inclusión parcial] 263

CAPÍTULO I. Medidas procesales 263
Artículo 1. Tramitación de la impugnación de expedientes de regulación temporal de empleo a que se refiere el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. 263
Artículo 2. Tramitación preferente de determinados procedimientos. 263

[. . .]

§ 25. Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. [Inclusión parcial] 265

TÍTULO I. III Acuerdo Social en Defensa del Empleo 265
CAPÍTULO I. De los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la COVID-19 y sus medidas extraordinarias 265
Artículo 1. Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. 265
Artículo 2. Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad. 265
Artículo 3. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19. 267
Artículo 4. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal. 268
Artículo 5. Salvaguarda del empleo. 268
Artículo 6. Prórroga de los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. 268
Artículo 7. Horas extraordinarias y nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en esta norma. 269
CAPÍTULO II. De las medidas extraordinarias de protección de las personas trabajadoras 269

Artículo 8. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo. 269
Artículo 9. Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas. 271
Artículo 10. Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo. 272
Artículo 11. Compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial en determinados supuestos. 272
Artículo 12. Compensación económica en determinados supuestos de compatibilidad de la prestación contributiva por desempleo con el trabajo a tiempo parcial. 272

[. . .]

Disposiciones adicionales 273
Disposición adicional primera. Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad. 273

[. . .]

Disposición adicional tercera. Formación de las personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo. 275

[. . .]

Disposiciones transitorias 275
Disposición transitoria única. Expedientes de regulación temporal de empleo basados en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. 275

[. . .]

§ 26. Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria. [Inclusión parcial] 276

[. . .]

CAPÍTULO II. Medidas de apoyo en el ámbito laboral y seguridad social 276
Artículo 7. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 para determinadas actividades de los sectores de turismo, hostelería y comercio. 276

[. . .]

CAPÍTULO IV. Flexibilización de los requisitos para el mantenimiento de los incentivos regionales 277

[. . .]

Artículo 18. Cumplimiento de las condiciones de mantenimiento del empleo y de la inversión en las concesiones de incentivos regionales. 277

[. . .]

§ 27. Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. [Inclusión parcial] 278

TÍTULO I. IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo 278
Artículo 1. Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basados en causas relacionadas con la situación pandémica y medidas extraordinarias en materia de cotización. 278
Artículo 2. Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad. 279
Artículo 3. Prórroga de contenidos complementarios del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. 280
Artículo 4. Prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras recogidos en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. 281

[. . .]

Disposiciones adicionales 281

Disposición adicional primera. Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad. 281

[. . .]

§ 28. Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 284

Preámbulo 284
Artículos 287
Artículo 1. Mantenimiento de actividad y del empleo en centros sanitarios y sociales. 287
Artículo 2. Medidas extraordinarias para la protección del empleo. 288
Artículo 3. Medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo. 288
Artículo 4. Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. 289
Artículo 5. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales. 289
Disposiciones adicionales 289
Disposición adicional primera. Limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. 289
Disposición adicional segunda. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas. 289
Disposición adicional tercera. Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. 290
Disposición adicional cuarta. Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 290
Disposiciones finales 290
Disposición final primera. Modificación del artículo 16 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19. 290
Disposición final segunda. Entrada en vigor y vigencia. 291

§ 29. Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. [Inclusión parcial] 293

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 293

[. . .]

Artículo 2. Beneficiarios. 293

[. . .]

CAPÍTULO II. Formación programada por las empresas 294
Artículo 10. Entidades de formación y destinatarios. 294

[. . .]

CAPÍTULO III. Oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas 294
Artículo 12. Participación en programas formativos. 294

[. . .]

§ 30. Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos 296

Preámbulo 296
TÍTULO I. V Acuerdo Social en Defensa del Empleo 304
TÍTULO II. Medidas para la protección de los trabajadores autónomos. 308
Disposiciones adicionales 317
Disposiciones transitorias 321

Disposiciones finales 321
ANEXO. Códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– de aquellas empresas beneficiarias de las medidas dispuestas en la disposición adicional primera de este real decreto-ley 323

§ 31. Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. [Inclusión parcial]. 325

[. . .]

Disposiciones adicionales 325
Disposición adicional primera. Transición a los nuevos expedientes de regulación temporal de empleo de los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores. 325
Disposición adicional segunda. Beneficios en materia de cotización a la Seguridad Social de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere la disposición adicional primera. . 325

[. . .]

Disposición adicional cuarta. Fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja. 326

[. . .]

§ 32. Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. [Inclusión parcial] 327

[. . .]

TÍTULO III. Medidas de impulso de la actividad y mantenimiento de la estabilidad económica y social 327
TÍTULO IV. Medidas de apoyo para la reparación de los daños y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma 328

[. . .]

§ 33. Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía. [Inclusión parcial] 330

[. . .]

Disposiciones transitorias 330
Disposición transitoria segunda. Procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. 330

[. . .]

§ 34. Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. [Inclusión parcial] 332

[. . .]

TÍTULO IV. Otras medidas de apoyo a trabajadores y colectivos vulnerables 332
Artículo 44. Medidas en el ámbito laboral. 332

[. . .]

§ 35. Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje 333

Parte dispositiva 333

ANEXO. Acuerdo por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje . . . 333

II.2 SELECCIÓN DE NORMATIVA Y OTRAS REFERENCIAS AUTONÓMICAS. NORMAS NO INCLUIDAS EN LA RECOPILACIÓN (VER NOTA DE AUTOR)

§ 1

NOTA DE AUTOR

Última modificación: 21 de noviembre de 2023

Este Código constituye una recopilación de las principales normas que las empresas y trabajadores pueden consultar para conocer las obligaciones y derechos, y los trámites requeridos, del despido colectivo (antes denominado expediente de regulación de empleo o ERE) y del expediente de regulación temporal de empleo (ERTE).

Tan solo se incluyen las normas que regulan las obligaciones y derechos en estas materias y que afecten a las empresas, los trabajadores y las Administraciones Públicas competentes.

El Código incorpora una sección con la normativa aprobada con motivo de la situación provocada por acontecimientos de relevancia como son la pandemia de Covid-19, la sequía, la guerra en Ucrania y la erupción del volcán Cumbre Vieja, siempre que esté vigente. La Nota de autor, no obstante, recoge alguna norma que ha perdido vigencia, porque su inclusión facilita la comprensión del derecho vigente.

No se recoge normativa que regule otros aspectos indirectos o colaterales de los despidos colectivos o los ERTE o que sea instrumental de la misma ni normativa sobre distribución de competencias administrativas estatales ni autonómicas.

Las normas están ordenadas según un índice sistemático, en el que, tras las normas de carácter general, incluidas las que regulan la tramitación de los expedientes, se añade una recopilación no exhaustiva con la regulación especial derivada de la normativa aprobada con ocasión de los acontecimientos anteriormente citados.

Dentro de cada apartado, hemos considerado conveniente ordenar las normas según estricto orden cronológico salvo que, en función de su relevancia para la materia, y para facilitar la comprensión de los desarrollos legislativos, sea recomendable alterar ese orden.

El Código incluye textos únicamente de normativa de carácter estatal, pero existe normativa autonómica y alguna norma menor de carácter administrativo que puede resultar de interés. Por esta razón incluimos en esta Nota de Autor el índice completo de normas que, a nuestro juicio, resultan fundamentales para tener un conocimiento general sobre la materia.

Índice

I. DISPOSICIONES GENERALES
- I.1. Normas laborales
- I.2. Normas procedimentales
- I.3. Normas de Seguridad Social
- I.4. Normas procesales
- I.5. Normas y criterios sancionadores

II. NORMATIVA ESPECIAL ACONTECIMIENTOS DE EXCEPCIONAL INTERÉS PÚBLICO
II.1 Normativa estatal
II.2 Selección de normativa y otras referencias autonómicas. Normas no incluidas en la recopilación

I. DISPOSICIONES GENERALES

I.1. Normas laborales

§ 2 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm 255 de 24 de octubre de 2015

TÍTULO I. De la relación individual de trabajo.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

SECCIÓN 3ª. Suspensión del contrato. ARTÍCULO 45. Causas y efectos de la suspensión. ARTÍCULO 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

SECCIÓN 4ª. Extinción del contrato. ARTÍCULO 49. Extinción del contrato. ARTÍCULO 51. Despido colectivo. ARTÍCULO 52. Extinción del contrato por causas objetivas. ARTÍCULO 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

§ 3 Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal. BOE núm. 127 de 7 de mayo de 2020.

TÍTULO II. De los órganos del concurso.

CAPÍTULO I. Del juez del concurso. SECCIÓN 2.ª De la jurisdicción. ARTÍCULO 53. Jurisdicción del juez del concurso en materia laboral.

CAPÍTULO II. De la administración concursal. SECCIÓN 1ª. Del nombramiento de la administración concursal. SUBSECCIÓN 3ª. Del nombramiento de la administración concursal. ARTÍCULO 62 [Apartado 2]. Del nombramiento.

TÍTULO III. De los efectos de la declaración de concurso.

CAPÍTULO I. De los efectos sobre el deudor. SECCIÓN 1ª. De los efectos sobre el concursado en general. ARTÍCULO 114. Cierre de oficinas y establecimientos.

CAPÍTULO IV. De los efectos sobre los contratos. SECCIÓN 4ª. De los efectos sobre los contratos de trabajo y sobre los convenios colectivos.

TÍTULO IV. De la masa activa.

CAPÍTULO III. De la conservación y de la enajenación de la masa activa. SECCIÓN 2.ª De la enajenación de bienes y derechos de la masa activa. SUBSECCIÓN 3.ª De las especialidades de la enajenación de unidades productivas. ARTÍCULO 220. Audiencia de los representantes de los trabajadores

CAPÍTULO VI. De los créditos contra la masa. SECCIÓN 1ª. De los créditos contra la masa activa. ARTÍCULO 242 [Apartado 8]. Créditos contra la masa.

TÍTULO VIII. De la liquidación de la masa activa. CAPÍTULO III. De las operaciones de liquidación. SECCIÓN 2ª. Del plan de liquidación. ARTÍCULO 418. Observaciones al plan de liquidación y propuestas de modificación.

TÍTULO XII. De las normas procesales generales, del procedimiento abreviado, del incidente concursal y del sistema de recursos.

CAPÍTULO II. Del incidente concursal. ARTÍCULO 541. Incidente concursal en materia laboral

CAPÍTULO III. De los recursos. ARTÍCULO 551. Recursos en materia laboral

LIBRO SEGUNDO. Del Derecho preconcursal

TÍTULO III. De los planes de reestructuración. CAPÍTULO II. De los créditos y contratos afectados. ARTÍCULO 621. Contratos de alta dirección

LIBRO TERCERO. Procedimiento especial para microempresas. TÍTULO III. Procedimiento de liquidación. CAPÍTULO I. Tramitación. ARTÍCULO 707. Tramitación del plan de liquidación.

§ 4 Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. BOE núm. 261 de 30 de octubre de 2012.

§ 5 Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. BOE núm. 184 de 2 de agosto de 2011.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA. Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

§ 6 Real Decreto 908/2013, de 22 de noviembre, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas. BOE núm. 281 de 23 de noviembre de 2013.

§ 7 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022

TÍTULO I. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

CAPÍTULO II. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social. Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena. Artículo 10. Negociación colectiva.

I.2. Normas procedimentales

§ 8 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. BOE núm. 261 de 30 de octubre de 2012.

§ 9 Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella. BOE núm. 254 de 24 de octubre de 2006.

ARTÍCULO 2. [Apartado 2]. Creación de la aplicación informática denominada Certific@2 y relación de datos susceptibles de ser transmitidos por los empleadores a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

§ *Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. BOE núm. 165, de 12/07/2023*

§ 10 Orden TIN/790/2010, de 24 de marzo, por la que se regula el envío por las empresas de los datos del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal por medios electrónicos. BOE núm. 77 de 30 de marzo de 2010.

§ 11 Orden TAS/408/2008, de 18 de febrero, por la que se crea el registro electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se regula el servicio de notificaciones electrónicas, estableciéndose los requisitos generales para su aplicación a determinados procedimientos. BOE núm.45, de 21 de febrero de 2008

I.3. Normas de Seguridad Social

§ 12 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015.

TÍTULO II Régimen General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO II. Inscripción de empresas y normas sobre afiliación, cotización y recaudación.SECCIÓN 2.ª Cotización. SUBSECCIÓN 1.ª Disposiciones generales. ARTÍCULO 147. Base de cotización

CAPÍTULO XIII. Jubilación en su modalidad contributiva. ARTÍCULO 207. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador

TÍTULO III. Protección por desempleo

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA. Régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados expedientes de despido colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUADRAGÉSIMA SEGUNDA. Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUADRAGÉSIMA SEXTA. Protección social de las personas trabajadoras en los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor .

§ 13 Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada. BOE núm. 133 de 4 de junio de 2013.

§ 14 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social BOE núm. 250, de 18 de octubre de 2003

§ 15 Resolución de 16 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula el Registro Electrónico del organismo. BOE núm. 77 de 30 de marzo de 2010.

ANEXO [Apartado B.8]. Procedimientos administrativos susceptibles de tramitación a través del Registro Electrónico.

§ 16 Resolución de 3 de junio de 2011, del Fondo de Garantía Salarial, sobre actuación en los casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores. BOE núm. 150 de 24 de junio de 2011.

§ 17 Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. BOE núm. 109 de 7 de mayo de 1985.

CAPÍTULO IV. Normas comunes.

ARTÍCULO 13. Reanudación del derecho.

I.4. Normas procesales

§ 18 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE núm. 245 de 11 de octubre de 2011.

LIBRO PRIMERO. Parte general.

TÍTULO I. Del ejercicio de la potestad jurisdiccional.

CAPÍTULO I. De la jurisdicción. ARTÍCULO 2 [Letras h) y n)]. Ámbito del orden jurisdiccional social.

CAPÍTULO II. De la competencia. ARTÍCULO 7. Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia. ARTÍCULO 8. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. . ARTÍCULO 10. Competencia territorial de los Juzgados de lo Social. ARTÍCULO 11. Competencia territorial de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

TÍTULO IV. De los actos procesales. CAPÍTULO I. De las actuaciones procesales. ARTÍCULO 43 [Apartado 4]. Tiempo de las actuaciones judiciales.

TÍTULO V. De la evitación del proceso. CAPÍTULO I. De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales. ARTÍCULO 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas.

LIBRO SEGUNDO. Del proceso ordinario y de las modalidades procesales.

TÍTULO II. De las modalidades procesales.

CAPÍTULO IV. De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción.

SECCIÓN 1.ª Extinción por causas objetivas. ARTÍCULO 122 [Apartado 2.b)]. Calificación de la extinción del contrato.

SECCIÓN 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor. ARTÍCULO 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

CAPÍTULO V. Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente

SECCIÓN 4ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. ARTÍCULO 138. Tramitación

CAPÍTULO VIII. Del proceso de conflictos colectivos. ARTÍCULO 153. Ámbito de aplicación.

LIBRO TERCERO. De los medios de impugnación

TÍTULO II. Del recurso de suplicación. ARTÍCULO 191. Ámbito de aplicación.

LIBRO CUARTO. De la ejecución de sentencias.

TÍTULO I. De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos.

CAPÍTULO I. Disposiciones de carácter general. Sección 2.ª Normas sobre ejecuciones colectivas. Artículo 247. Ejecución en conflictos colectivos.

I.5. Normas y criterios sancionadores

§ 19 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189 de 8 de agosto de 2000.

CAPÍTULO II

Infracciones laborales

SECCIÓN 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales

SUBSECCIÓN 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas

ARTÍCULO 8. Infracciones muy graves. Punto 3.

SECCIÓN 4.ª Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias

ARTÍCULO 19. Infracciones de las empresas usuarias.

SECCIÓN 5.ª Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como de las empresas usuarias

ARTÍCULO 19 ter. Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España.

CAPÍTULO III. Infracciones en materia de Seguridad Social

SECCIÓN 1.ª Infracciones de los empresarios, entidades de formación, entidades que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, trabajadores por cuenta propia y asimilados.

ARTÍCULO 22. Infracciones graves.

ARTÍCULO 23. Infracciones muy graves.

CAPÍTULO VI

Responsabilidades y sanciones

SECCIÓN 1.ª Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados

§ Criterio técnico de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 9/2012, de 12 de junio de 2012, acerca de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se establece la obligación de suscribir un convenio especial en relación con determinados trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo, y por el que se deja sin efecto el criterio técnico 74/2009, de 12 de junio.

Norma no incluida en la Recopilación

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_91_2012.pdf

II. NORMATIVA ESPECIAL ACONTECIMIENTOS DE EXCEPCIONAL INTERÉS PÚBLICO

II.1 Normativa estatal

§ 20 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE núm. 73 de 18 de marzo de 2020.

CAPÍTULO II. Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Salvaguarda del empleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Especialidades en aplicación del Capítulo II a las empresas concursadas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.

§ 21 Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. BOE núm. 86 de 28 de marzo de 2020.

Norma no vigente no incluida en la Recopilación

§ 22 Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. BOE núm. 134 de 13 de mayo de 2020.

§ 23 Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. BOE núm. 178 de 27 de junio de 2020.

TÍTULO I. II Acuerdo Social en Defensa del Empleo: Medidas sociales de reactivación del empleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Diálogo en materia de desempleo.

§ 24 Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. BOE núm. 250 de 19 de septiembre de 2020.

CAPÍTULO I. Medidas procesales.

ARTÍCULO 1. Tramitación de la impugnación de expedientes de regulación temporal de empleo a que se refiere el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

ARTÍCULO 2. Tramitación preferente de determinados procedimientos.

§ 25 Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. BOE núm. 259 de 30 de septiembre de 2020.

TÍTULO I. III Acuerdo Social en Defensa del Empleo. CAPÍTULO I. De los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la COVID-19 y sus medidas extraordinarias. CAPÍTULO II. De las medidas extraordinarias de protección de las personas trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Formación de las personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. Expedientes de regulación temporal de empleo basados en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

§ 26 Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria. BOE núm. 334 de 23 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO II. Medidas de apoyo en el ámbito laboral y seguridad social.

ARTÍCULO 7. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 para determinadas actividades de los sectores de turismo, hostelería y comercio

CAPÍTULO IV. Flexibilización de los requisitos para el mantenimiento de los incentivos regionales. ARTÍCULO 18. Cumplimiento de las condiciones de mantenimiento del empleo y de la inversión en las concesiones de incentivos regionales.

§ 27 Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. BOE núm. 23 de 27 de enero de 2021.

TÍTULO I. IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad

§ 28 Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. BOE núm. 88 de 13 de abril de 2021.

(Proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19)

§ 29 Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. BOE núm. 107 de 17 de abril de 2020.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales. ARTÍCULO 2. Beneficiarios.

CAPÍTULO II. Formación programada por las empresas. ARTÍCULO 10. Entidades de formación y destinatarios.

CAPÍTULO III. Oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas. ARTÍCULO 12. Participación en programas formativos.

§ 30 Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos. BOE núm. 127 de 28 de mayo de 2021.

§ 31 Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. BOE núm. 46 de 23 de febrero de 2022.

Disposición adicional primera. Transición a los nuevos expedientes de regulación temporal de empleo de los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda. Beneficios en materia de cotización a la Seguridad Social de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere la disposición adicional primera.

Disposición adicional cuarta. Fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

§ 32 *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.*

TÍTULO III. Medidas de impulso de la actividad y mantenimiento de la estabilidad económica y social. ARTÍCULO 173. Prórroga de medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas

TÍTULO IV. Medidas de apoyo para la reparación de los daños y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma.

ARTÍCULO 177. Prórroga de las exenciones en la cotización aplicables en las unidades poblacionales de Puerto Naos y la Bombilla, reguladas en el artículo 98 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre.

ARTÍCULO 178. Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

§ 33 Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía. BOE núm. 64 de 16 de marzo de 2022.

Disposición transitoria segunda. Procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

§ 34. Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. BOE núm. 76 de 30 de marzo de 2022.

TÍTULO IV. Otras medidas de apoyo a trabajadores y colectivos vulnerables. ARTÍCULO 44. Medidas en el ámbito laboral.

§ 35 Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje. BOE núm. 78 de 1 de abril de 2022.

II.2 Selección de normativa y otras referencias autonómicas. Normas no incluidas en la recopilación

ANDALUCÍA

§ Decreto-ley 4/2021, de 23 de marzo, por el que se adoptan diversas medidas, con carácter urgente y extraordinario, como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19), y se modifican otras disposiciones normativas. BO. Junta de Andalucía núm. 25-Extraordinario de 25 de marzo de 2021.

CAPÍTULO II. Medidas para el mantenimiento del empleo asalariado en empresas, excluidas las del sector público, afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo tras la declaración del estado de alarma.

§ Decreto-ley 6/2021, de 20 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19), para los sectores de los establecimientos hoteleros, de los establecimientos de apartamentos turísticos, de los campamentos de turismo y de los complejos turísticos rurales, y se modifican otras disposiciones normativas. BO. Junta de Andalucía núm. 35-Extraordinario de 20 de abril de 2021.

ARTÍCULO 10 [Apartado 2º.c), 10º y 11º]. Solicitud.
ARTÍCULO 12 [Apartado 1.a)]. Documentación acreditativa.

§ Decreto-ley 10/2020, de 29 de abril, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes de flexibilización administrativa en materia de ayudas en el ámbito del empleo y medidas complementarias con incidencia en el ámbito económico, local y social como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19). BO. Junta de Andalucía núm. 21-Extraordinario de 29 de abril de 2020.

CAPÍTULO I. Medidas en políticas activas de empleo.
Sección 1. Flexibilización de los requisitos en los incentivos a la creación de empleo estable e inserción laboral.
ARTÍCULO 1. Incentivos a la creación de empleo estable y ampliación de la jornada laboral.
ARTÍCULO 2. Bono Empleo y Contratación indefinida de personas destinatarias del Bono.
ARTÍCULO 3. Medidas dirigidas a garantizar el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad.
ARTÍCULO 4. Medidas dirigidas a garantizar el mantenimiento del empleo de las personas en situación de exclusión social en las Empresas de Inserción.
ARTÍCULO 5. Incentivos al Retorno del Talento.

§ Resolución de 18 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se aprueba un procedimiento automatizado en el ámbito de los Expedientes de reducción de jornada, o suspensión de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y de fuerza mayor. BO. Junta de Andalucía núm. 57 de 24 de marzo de 2022.

§ Resolución de 1 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se aprueba un procedimiento automatizado en el ámbito de los expedientes de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo incluidos en el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. BO. Junta de Andalucía núm. 67 de 7 de abril de 2022.

BALEARES

§ Comunicación Núm. 4543 del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo para el registro de las solicitudes de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). BO. Illes Balears núm. 102 de 5 de junio de 2020.

§ Instrucción del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo, de 24 de marzo de 2020, sobre la inclusión de determinados colectivos de trabajadores fijos discontinuos del sector de hostelería y actividades accesorias en los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, y sobre determinadas especialidades en la tramitación de estos expedientes. BO. Illes Balears núm. 43 de 26 de marzo de 2020.

§ Instrucción del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo, de 22 de julio de 2020, sobre medidas de salvaguarda del empleo para los trabajadores fijos discontinuos incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). BO. Illes Balears 23 julio 2020, núm. 130.

CANARIAS

§ Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma. BOE núm. 152 de 26 de junio de 2022.

CAPÍTULO III. Otras medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.
SECCIÓN 3. Otras medidas sociales y laborales.

ARTÍCULO 25. Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

CANTABRIA

§ Ley 2/2020, de 28 de mayo, de concesión de ayudas económicas para mejorar las rentas de personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19. BOE núm. 207 de 31 de julio de 2020.

§ Ley 3/2021, de 26 de abril, de concesión de ayudas dirigidas a las empresas y las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo, para el sostenimiento del empleo y la actividad económica en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19. BOE núm. 117 de 17 de mayo de 2021.

CASTILLA Y LEÓN

§ Decreto-Ley 2/2020, de 16 de abril, de medidas urgentes y extraordinarias para la protección de las personas y las empresas de Castilla y León frente al impacto económico y social del COVID-19. BO. Castilla y León núm. 78 de 18 de abril de 2020.

CAPÍTULO II. Medidas de protección y mantenimiento del empleo.

ARTÍCULO 3. Ayudas destinadas a personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada.

COMUNIDAD VALENCIANA

§ Resolución de 30 de marzo de 2020, del director general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral por la que se acuerda la ampliación del plazo para resolver y notificar los expedientes temporales de regulación de empleo relacionados con las medidas adoptadas por la Covid-19 en la Comunitat Valenciana. DO. Generalitat Valenciana núm. 8778 de 1 de abril de 2020.

§ Resolución de 30 de marzo de 2020, del director general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que se acuerda la ampliación del plazo para resolver y notificar los expedientes temporales de regulación de empleo relacionados con las medidas adoptadas por la Covid-19 en la Comunitat Valenciana. DO. Generalitat Valenciana núm. 8781 de 6 de abril de 2020.

§ Decreto-ley 3/2020, de 10 de abril, de adopción de medidas urgentes para establecer ayudas económicas a los trabajadores y las trabajadoras afectados por un ERTE, y a los que han reducido la jornada laboral por conciliación familiar con motivo de la declaración del estado de alarma por la crisis sanitaria provocada por la Covid-19. DOGV núm. 8787 de 11 de abril de 2020.

§ Instrucción de 21 de abril de 2020, del conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, sobre la inclusión de las personas trabajadoras fijas discontinuas en los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en los artículos 22 y 23 del Real decreto ley 8/2020. DO. Generalitat Valenciana núm. 8796 de 23 de abril de 2020.

§ Decreto ley 2/2021, de 29 de enero, del Consell, de medidas extraordinarias dirigidas a trabajadores y trabajadoras, empresas y trabajadores y trabajadoras autónomas, para paliar los efectos de la crisis derivada de la pandemia por la Covid-19. DO. Generalitat Valenciana núm. 9008-bis de 29 de enero de 2021.

ARTÍCULO 3 [Apartado 3]. Modalidades de ayudas.

ARTÍCULO 5 [Apartado 3]. Financiación.

EXTREMADURA

§ Decreto-ley 8/2020, de 24 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes y extraordinarias para el mantenimiento y recuperación del empleo frente a la crisis ocasionada por el COVID-19. BOE núm. 145 de 23 de mayo de 2020.

GALICIA

§ Orden de 31 de marzo de 2020 por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, tramitados por la Secretaría General de Empleo así como por las respectivas jefaturas territoriales en función de los respectivos ámbitos territoriales de afectación. DO. Galicia núm. 65 de 2 de abril de 2020.

§ Orden de 24 de abril de 2020 por la que se regula el procedimiento y se aprueba y se da publicidad al modelo de comunicación de los anticipos regulados en el Convenio de colaboración entre la Xunta de Galicia, a través de la Consellería de Economía, Empleo e Industria, y diversas entidades financieras para la formalización de anticipos de prestaciones por desempleo con origen en expedientes de regulación temporal de empleo consecuencia de la crisis económica provocada por el COVID-19 (código de procedimiento TR820X). DO. Galicia núm. 80 de 27 de abril de 2020.

§ Orden de 2 de octubre de 2020 por la que se regula el procedimiento y se aprueba y se da publicidad del modelo de solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor de las empresas de los códigos del CNAE 09 previstos en el anexo del Real decreto ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (código de procedimiento administrativo TR820Y). DO. Galicia núm. 201 de 5 de octubre de 2020.

§ Orden de 5 de octubre de 2020 por la que se regula el procedimiento y se aprueba y se da publicidad al modelo de comunicación de prórroga de expedientes relativos a procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas al COVID-19 que estuviesen vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real decreto ley 30/2020, de 29 de setiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (código de procedimiento TR820Z). DO. Galicia núm. 202 de 6 de octubre de 2020.

§ Orden de 3 de febrero de 2021 por la que se regula el procedimiento y se aprueba y se da publicidad al modelo de comunicación de cambios de situación en los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor de impedimentos o limitaciones de la actividad como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes vinculadas al COVID-19 (código de procedimiento TR820V). DO. Galicia núm. 24 de 5 de febrero de 2021.

LA RIOJA

§ Resolución de 24 de marzo de 2020, de la Dirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, sobre el alcance de las medidas acordadas en el Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo. BO. La Rioja núm. 37 de 25 de marzo de 2020.

MURCIA

§ Orden de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, de 12 de abril de 2020, por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor contemplado en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BO. Región de Murcia núm. 84-Suplemento 10 de 13 de abril de 2020.

§ Decreto-Ley 9/2020, de 23 de julio, de creación del programa de ayudas para personas trabajadoras por cuenta ajena con rentas bajas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo a causa del COVID 19. BO Región de Murcia núm. 170 de 24 de julio de 2020.

§ Resolución de 23 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de extinción y suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor contemplado en el artículo 33 del Real Decreto 1.483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. BO. Región de Murcia núm. 228 de 1 de octubre de 2020.

§ Resolución de 5 de octubre de 2021, de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación de los procedimientos a los que den lugar las solicitudes de prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha 30 de septiembre de 2021, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto-Ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo. BO. Región de Murcia núm. 233 de 7 de octubre de 2021.

NAVARRA

§ Decreto-ley foral 3/2021, de 31 de marzo, por el que se determina la imputación temporal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de la regularización de las prestaciones percibidas por expedientes de regulación temporal de empleo y se modifica el Texto Refundido del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. BO. Navarra núm. 80 de 12 de abril de 2021.

§ Orden Foral 43/2021, de 9 de abril, de la Consejera de Economía y Hacienda, por la que se establece un fraccionamiento extraordinario para el pago de la deuda tributaria derivada de la autoliquidación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para quienes hayan percibido durante el año 2020 prestaciones vinculadas a expedientes de regulación temporal de empleo. BO. Navarra núm. 84 de 15 de abril de 2021.

PAÍS VASCO

§ Instrucciones del Departamento de trabajo del Gobierno Vasco, de 19 de marzo de 2020, para la tramitación de expedientes de regulación de empleo por Fuerza Mayor como consecuencia del COVID-19.

https://www.adegi.es/download.php?arc=85y78rvgf8/2020/Asesoria%20Laboral/Expedientes%20de%20regulaci%C3%B3n%20de%20empleo%20COVID_19.pdf

§ 2

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

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015
Última modificación: 12 de enero de 2024
Referencia: BOE-A-2015-11430

[. . .]

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

TÍTULO I

De la relación individual de trabajo

[. . .]

CAPÍTULO III

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

[. . .]

Sección 3.ª Suspensión del contrato

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

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

a) Mutuo acuerdo de las partes.
b) Las consignadas válidamente en el contrato.
c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
i) Fuerza mayor temporal.
j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
k) Excedencia forzosa.
l) Ejercicio del derecho de huelga.
m) Cierre legal de la empresa.
n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
o) Disfrute del permiso parental.

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

[. . .]

Artículo 47. *Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

1. La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días.

En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

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

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

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

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

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

Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.

La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas, así como del ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de personas igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

4. En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la

medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

Salvo en los plazos señalados, resultarán de aplicación a este periodo de consultas las previsiones recogidas en el apartado 3.

5. Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.

En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

6. La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior, con las siguientes particularidades:

a) La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.

b) La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.

c) La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.

7. Serán normas comunes aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y a los que estén basados en una causa de fuerza mayor temporal, las siguientes:

a) La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

b) La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo, a que se refieren los apartados 3, 4, 5 y 6, comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:

1.º El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.

2.º La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.

3.º El tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

c) Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.

d) Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

e) Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

f) La prestación a percibir por las personas trabajadoras se regirá por lo establecido en el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo.

Artículo 47 bis. *Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.*

1. El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Este Mecanismo RED tendrá dos modalidades:

a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

b) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

2. La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de

quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado 1.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.

3. Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en este artículo.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3, con las particularidades recogidas en este artículo.

En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

4. La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.

5. Serán normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED, las siguientes:

a) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7.

b) Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

6. Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad

cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo.

Serán recursos de este Fondo los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se consignen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

[. . .]

Sección 4.ª Extinción del contrato

Artículo 49. *Extinción del contrato.*

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

[. . .]

Artículo 51. *Despido colectivo.*

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

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

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

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

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como

medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

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

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

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

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

a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

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

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

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

El informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

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

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. Cuando la extinción afectase a más del cincuenta por ciento de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

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

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

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

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.

Artículo 52. *Extinción del contrato por causas objetivas.*

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) **(Derogada)**

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

Artículo 53. *Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.*

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran

transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de los supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.

[. . .]

Disposición adicional vigesimocuarta. *Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.*

1. El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores.

Dicha evaluación deberá repetirse cada dos años.

2. En el caso de que los resultados de la evaluación anterior demuestren que no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, ya sea en la general o en la de los diferentes sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales.

Disposición adicional vigesimoquinta. *Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis.*

Durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo a las que se refieren los artículos 47 y 47 bis, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

A través de estas acciones se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.

Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Disposición adicional vigesimosexta. *Acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

La Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación y tipo del expediente de regulación temporal de empleo, de la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en el expediente, el tipo de medida a aplicar, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

Disposición adicional vigesimoséptima. *Régimen jurídico aplicable en los casos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo.*

En los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, no será de aplicación el artículo 42.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

[. . .]

§ 3

Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 127, de 7 de mayo de 2020
Última modificación: 29 de junio de 2023
Referencia: BOE-A-2020-4859

[. . .]

LIBRO PRIMERO

Del concurso de acreedores

[. . .]

TÍTULO II

De los órganos del concurso

CAPÍTULO I

Del juez del concurso

[. . .]

Sección 2.ª De la jurisdicción

[. . .]

Artículo 53. *Jurisdicción del juez del concurso en materia laboral.*

1. La jurisdicción del juez del concurso es exclusiva y excluyente para conocer de las acciones sociales que tengan por objeto la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, conforme a la legislación laboral y a lo establecido en esta ley, tengan carácter colectivo, así como de las que versen sobre la suspensión o extinción de contratos de alta dirección.

2. La suspensión de contratos y la reducción de jornada tendrán carácter colectivo cuando afecten al número de trabajadores establecido en la legislación laboral para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

[. . .]

CAPÍTULO II

De la administración concursal

Sección 1.ª Del nombramiento de la administración concursal

[. . .]

Subsección 3.ª Del nombramiento de la administración concursal

Artículo 62. *Del nombramiento.*

1. Como regla general, el nombramiento del administrador concursal deberá recaer en la persona natural o jurídica inscrita en el Registro público concursal que corresponda por turno correlativo en función de la clase de concurso de que se trate, siempre que hubiera hecho constar estar en condiciones para actuar en el ámbito territorial del juzgado que realice el nombramiento.

2. En los concursos de mayor complejidad el nombramiento recaerá en la persona natural o jurídica inscrita en el Registro público concursal habilitada para ejercer las funciones propias del cargo en dichos concursos que el juez designe, debiendo motivar la designación en la adecuación de la experiencia, los conocimientos o la formación de la persona nombrada a las particularidades del concurso, en los términos que se determinen reglamentariamente. En todo caso, antes de efectuar el nombramiento, el juez deberá consultar el Registro público concursal.

3. En los concursos con elementos transfronterizos, el nombramiento deberá recaer en persona que, además, acredite en el momento de su aceptación el conocimiento suficiente de la lengua del país o países relacionados con esos elementos o, al menos, el conocimiento suficiente de la lengua inglesa. Alternativamente, podrá acreditar que cuenta con personas trabajadoras o ha contratado a un traductor jurado con dichos conocimientos.

[. . .]

TÍTULO III

De los efectos de la declaración de concurso

CAPÍTULO I

De los efectos sobre el deudor

Sección 1.ª De los efectos sobre el concursado en general

[. . .]

Artículo 114. *Cierre de oficinas y establecimientos.*

1. El juez, a solicitud de la administración concursal, previa audiencia del concursado y, si existieran, de los representantes de los trabajadores, podrá acordar, mediante auto, el cierre de la totalidad o de parte de las oficinas, establecimientos o explotaciones de que fuera titular el concursado, así como, cuando ejerciera una actividad empresarial, el cese o la suspensión, total o parcial, de esta.

2. Cuando las medidas supongan la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos o la reducción de jornada, siempre que tengan carácter colectivo, la administración concursal deberá solicitar al juez del concurso la adopción de la decisión, que se tramitará conforme a lo establecido en esta ley.

[. . .]

CAPÍTULO IV

De los efectos sobre los contratos

[. . .]

Sección 4.ª De los efectos sobre los contratos de trabajo y sobre los convenios colectivos

Subsección 1.ª De los efectos sobre los contratos de trabajo

Artículo 169. *Legislación aplicable.*

1. Declarado el concurso, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido y la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se tramitarán por las reglas establecidas en esta Subsección cuando tengan carácter colectivo.

2. En todo lo no previsto en esta Subsección se aplicará la legislación laboral. Los representantes de los trabajadores tendrán cuantas facultades les atribuya esa legislación.

Artículo 170. *Medidas colectivas en tramitación.*

1. Si a la fecha de la declaración del concurso el empresario hubiera iniciado los trámites para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos o la reducción de jornada, de carácter colectivo, el concursado lo pondrá inmediatamente en conocimiento del juez del concurso. En el caso de que aún no se hubiera alcanzado un acuerdo o no se hubiera notificado la decisión empresarial, dentro de los tres días siguientes al de la comunicación, el Letrado de la Administración de Justicia citará a comparecencia a los legitimados previstos en el artículo siguiente para exponer y justificar, en su caso, la procedencia de continuar con la tramitación de las medidas colectivas, conforme a lo previsto en esta Subsección. Las actuaciones practicadas hasta la fecha de la declaración de concurso conservarán su validez en el procedimiento que se tramite ante el juzgado.

2. Si a la fecha de la declaración del concurso ya se hubiera alcanzado un acuerdo o se hubiera notificado a la decisión adoptada con relación a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al traslado, al despido, a la suspensión de contratos o la reducción de jornada, de carácter colectivo, corresponderá a la administración concursal la ejecución de tales medidas.

3. Si al tiempo de la declaración de concurso el acuerdo o la decisión empresarial hubieran sido impugnados ante la jurisdicción social, el procedimiento continuará ante los órganos de esta jurisdicción hasta la firmeza de la correspondiente resolución.

4. En los casos a que se refiere este artículo, la declaración de concurso habrá de ser comunicada a la autoridad laboral a los efectos que procedan.

Artículo 171. *Legitimación activa.*

1. La legitimación activa para solicitar del juez del concurso la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos o la reducción de jornada, de carácter colectivo, que afecten a los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado, corresponde a este, a la administración concursal o a los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales.

2. La representación de los trabajadores en la tramitación del procedimiento corresponderá a los sujetos indicados en el apartado 4 del artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el orden y condiciones señalados en el mismo. Transcurridos los plazos indicados en el referido artículo sin que los trabajadores hayan designado representantes, el juez podrá acordar la intervención de una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que la empresa pertenezca.

Artículo 172. *Presentación de la solicitud.*

La adopción de las medidas previstas en el artículo anterior solo podrá solicitarse del juez del concurso una vez presentado el informe de la administración concursal, salvo que se estime que la demora en la aplicación de las medidas colectivas pretendidas puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa y del empleo o causar grave perjuicio a los trabajadores, en cuyo caso, y con acreditación de esta circunstancia, podrá realizarse la solicitud al juez en cualquier momento procesal desde la declaración de concurso.

Artículo 173. *Contenido de la solicitud.*

1. En la solicitud se deberán exponer y justificar, en su caso, las causas motivadoras de las medidas colectivas pretendidas y los objetivos que se proponen alcanzar con estas, acompañando los documentos necesarios para su acreditación.

2. Si la medida afectase a empresas de más de cincuenta trabajadores, deberá acompañarse a la solicitud un plan que contemple la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

Artículo 174. *Período de consultas.*

1. Una vez recibida la solicitud, el juez convocará al concursado, a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores a un período de consultas, cuya duración no será superior a treinta días naturales, o a quince, también naturales, en el supuesto de empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores.

En los casos en que la solicitud haya sido formulada por el concursado o por la administración concursal, la comunicación a los representantes legales de los trabajadores del inicio del período de consultas deberá incluir copia de la solicitud y de los documentos que, en su caso, se hubieran acompañado.

2. La administración concursal o los representantes de los trabajadores podrán solicitar al juez la participación en el período de consultas de otras personas naturales o jurídicas que indiciariamente puedan constituir una unidad de empresa con la concursada.

3. Durante el período de consultas, el concursado, la administración concursal y los representantes de los trabajadores, deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo.

Artículo 175. *Deber de colaboración y auxilio judicial.*

1. La administración concursal podrá requerir la colaboración del concursado y el auxilio del juzgado que estime necesarios para la comprobación de las causas de la solicitud y de la exactitud de los documentos que la acompañen.

2. En caso de que los representantes de los trabajadores o la administración concursal soliciten al juez la participación en el período de consultas de otras personas naturales o jurídicas que indiciariamente puedan constituir una unidad de empresa con la concursada, podrán interesar el auxilio del juzgado que se estime necesario para esa comprobación. Igualmente, para el caso de unidad empresarial, y a efectos de valorar la realidad económica del conjunto empresarial, se podrá reclamar la documentación económica consolidada o la relativa a otras empresas.

Artículo 176. *Sustitución del período de consultas.*

1. La apertura del período de consultas no será necesaria en caso de que la solicitud venga acompañada de acuerdo suscrito por la administración concursal y los representantes de los trabajadores.

2. En cualquier momento, el juez, a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, podrá acordar la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Artículo 177. *Acuerdo.*

1. El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
2. En el acuerdo se recogerá la identidad de los trabajadores afectados y se fijarán las indemnizaciones, que se ajustarán a lo establecido en la legislación laboral, salvo que, ponderando los intereses afectados por el concurso, se pacten de forma expresa otras superiores.

Artículo 178. *Comunicación al juez.*

Al finalizar el plazo señalado o en el momento en que se consiga un acuerdo, la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al juez del concurso el resultado del período de consultas.

Artículo 179. *Informe de la autoridad laboral.*

1. Una vez realizada la comunicación prevista en el artículo anterior, el Letrado de la Administración de Justicia recabará informe de la autoridad laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado.
2. El informe de la autoridad laboral deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo esta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión.
3. Recibido el informe por el juez del concurso o transcurrido el plazo de emisión, seguirá el curso de las actuaciones. Si el informe es emitido fuera de plazo, podrá no obstante ser tenido en cuenta por el juez del concurso al adoptar la correspondiente resolución.

Artículo 180. *Plazo de emisión de la resolución.*

Cumplidos los trámites ordenados en los artículos anteriores, el juez, en un plazo máximo de cinco días, resolverá mediante auto, sobre las medidas propuestas.

Artículo 181. *Resolución en caso de acuerdo.*

De existir acuerdo, el juez lo aprobará, salvo que en la conclusión del mismo aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En este caso, determinará lo que proceda conforme a la legislación laboral.

Artículo 182. *Resolución en caso de inexistencia de acuerdo.*

1. Si no hubiera sido alcanzado un acuerdo, el juez del concurso dará audiencia a quienes hubieran intervenido en el período de consultas, para lo cual, el Letrado de la Administración de Justicia los convocará a una comparecencia en la que podrán formular alegaciones y aportar prueba documental. El juez podrá sustituir esta comparecencia por un trámite escrito de alegaciones por tres días.
2. En todo caso, el juez determinará lo que proceda conforme a la legislación laboral.

Artículo 183. *Eficacia de la resolución que acuerde la suspensión y el despido colectivos.*

En caso de acordarse la suspensión de los contratos de trabajo de carácter colectivo o el despido colectivo, el auto surtirá efectos constitutivos desde la fecha en que se dicte, salvo que en él se disponga otra fecha posterior, y originará la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

Artículo 184. *Suspensión del derecho de rescisión de contrato con indemnización.*

1. Durante la tramitación del concurso, quedará en suspenso el derecho de rescisión del contrato con indemnización que reconoce la legislación laboral al trabajador perjudicado en el supuesto de acordarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo durante la tramitación del concurso.

2. La suspensión prevista en el apartado anterior también será de aplicación cuando se acordare un traslado colectivo, siempre que el nuevo centro de trabajo se encuentre en la misma provincia que el centro de trabajo de origen y a menos de sesenta kilómetros de este, salvo que se acredite que el tiempo mínimo de desplazamiento, de ida y vuelta, supera el veinticinco por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo.

3. Las suspensiones previstas en los apartados anteriores no podrán prolongarse por un período superior a doce meses, a contar desde la fecha del auto autorizando la modificación o el traslado.

Artículo 185. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

1. Desde que se acuerde la iniciación del procedimiento previsto en esta Subsección para el despido colectivo, los jueces del orden social suspenderán la tramitación de la totalidad de los procesos individuales posteriores a la solicitud del concurso pendientes de resolución firme en los que se hubieran ejercitado contra el concursado acciones resolutorias individuales con fundamento en las causas que determinan la extinción del contrato por voluntad del trabajador al amparo de la legislación laboral motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado. La suspensión de los procesos individuales subsistirá hasta que adquiera firmeza el auto que ponga fin a dicho procedimiento.

2. La resolución que acuerde la suspensión se comunicará a la administración concursal a los efectos del reconocimiento como contingente del crédito que pueda resultar de la sentencia que en su día se dicte, si fuera alzada la suspensión.

3. El auto que acuerde el despido colectivo producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales suspendidos, que se archivarán sin más trámites.

Subsección 2.ª De los efectos sobre los contratos del personal de alta dirección

Artículo 186. *Extinción y suspensión de los contratos del personal de alta dirección por decisión de la administración concursal.*

1. Durante la tramitación del concurso, la administración concursal, por propia iniciativa o a instancia del concursado, podrá extinguir o suspender los contratos de este con el personal de alta dirección.

2. En caso de extinción del contrato de trabajo, el juez del concurso podrá moderar la indemnización que corresponda al alto directivo, quedando sin efecto en ese caso la que se hubiera pactado en el contrato, con el límite de la indemnización establecida en la legislación laboral para el despido colectivo.

Artículo 187. *Extinción del contrato del personal de alta dirección por decisión del alto directivo.*

En caso de suspensión del contrato, este podrá extinguirse por voluntad del alto directivo, con preaviso de un mes, conservando el derecho a la indemnización en los términos del artículo anterior.

Artículo 188. *Aplazamiento de pago.*

La administración concursal podrá solicitar del juez que el pago del crédito relativo a la indemnización que corresponda al alto directivo se aplace hasta que sea firme la sentencia de calificación.

Subsección 3.ª De los efectos sobre los convenios colectivos

Artículo 189. *Modificación de condiciones establecidas en convenios colectivos.*

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos que sean aplicables solo podrá afectar a aquellas materias en las que sea admisible con arreglo a la legislación laboral, y, en todo caso, requerirá el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores.

[. . .]

TÍTULO IV

De la masa activa

[. . .]

CAPÍTULO III

De la conservación y de la enajenación de la masa activa

[. . .]

Sección 2.ª De la enajenación de bienes y derechos de la masa activa

[. . .]

Subsección 3.ª De las especialidades de la enajenación de unidades productivas

[. . .]

Artículo 220. *Audiencia de los representantes de los trabajadores.*

1. Las resoluciones que el juez adopte en relación con la enajenación de la empresa o de una o varias unidades productivas deberán ser dictadas previa audiencia, por plazo de quince días, de los representantes de los trabajadores, si existieran.

2. En el caso de que las operaciones de enajenación implicaran la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contrato o la reducción de jornada de carácter colectivo, se estará a lo dispuesto en esta ley en materia de contratos de trabajo.

[. . .]

CAPÍTULO VI

De los créditos contra la masa activa

Sección 1.ª De los créditos contra la masa activa

Artículo 242. *Créditos contra la masa.*

1. Son créditos contra la masa:

1.º Los créditos anteriores a la declaración de concurso por responsabilidad civil extracontractual por muerte o daños personales, así como los créditos anteriores o posteriores a la declaración del concurso por indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, cualquiera que sea la fecha de la resolución que los declare. Si los daños estuvieran asegurados, el crédito del asegurador por subrogación, regreso o reembolso tendrá la consideración de crédito concursal ordinario.

2.º Los créditos por salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo efectivo realizado antes de la declaración de concurso en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

3.º Los créditos por alimentos a los que tuviera derecho el deudor y los que este último tuviera deber legal de prestar conforme a lo dispuesto en esta ley devengados antes o después de la declaración de concurso.

4.º Los créditos por costas en caso de declaración de concurso a solicitud del acreedor o de los demás legitimados distintos del deudor.

5.º Los créditos por la publicidad de la declaración de concurso y de cualquier otra resolución judicial que acuerde el juez, así como los relativos a la adopción de medidas cautelares.

6.º Los créditos por la asistencia y representación del concursado y de la administración concursal durante toda la tramitación del procedimiento y sus incidentes y demás

procedimientos judiciales en cualquier fase del concurso cuando su intervención sea legalmente obligatoria o se realice en interés de la masa hasta la eficacia del convenio o, en otro caso, hasta la conclusión del concurso, con excepción de los ocasionados por los recursos que interponga el concursado contra resoluciones del juez cuando fueren total o parcialmente desestimados con expresa condena en costas.

7.º Los créditos por los gastos y las costas judiciales ocasionados por la asistencia y representación del concursado, de la administración concursal o de acreedores legitimados en los juicios que, en interés de la masa, continúen o inicien conforme a lo dispuesto en esta ley, salvo lo previsto para los casos de desistimiento, allanamiento, transacción y defensa separada del deudor y, en su caso, hasta los límites cuantitativos en ella establecidos.

8.º Los créditos por la condena al pago de las costas como consecuencia de la desestimación de las demandas que se hubieran presentado o de los recursos que se hubieran interpuesto por la administración concursal o por el concursado con autorización de la administración concursal o como consecuencia del allanamiento o del desistimiento realizados por la administración concursal o por el concursado con autorización de la administración concursal. En caso de transacción, se estará a lo pactado por las partes en materia de costas.

9.º Los créditos por la retribución de la administración concursal, así como los créditos por la retribución del experto para recabar ofertas de adquisición de la unidad productiva.

10.º Los créditos que resulten de obligaciones válidamente contraídas durante el procedimiento por la administración concursal o, con la autorización o conformidad de esta, por el concursado sometido a intervención.

11.º Los créditos generados por el ejercicio de la actividad profesional o empresarial del concursado tras la declaración del concurso hasta la aprobación judicial del convenio o, en otro caso, hasta la conclusión del concurso. Quedan comprendidos en este número los créditos laborales devengados después de la declaración de concurso, las indemnizaciones por despido o extinción de los contratos de trabajo, así como los recargos sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral, hasta que el juez acuerde el cese de la actividad profesional o empresarial, o declare la conclusión del concurso.

12.º Los créditos que, conforme a lo dispuesto en esta ley, resulten de prestaciones a cargo del concursado en los contratos con obligaciones recíprocas pendientes de cumplimiento que continúen en vigor tras la declaración de concurso, y los créditos por incumplimiento posterior a la declaración de concurso por parte del concursado.

13.º Los créditos que resulten de obligaciones nacidas de la ley o de responsabilidad extracontractual por todo tipo de daños causados con posterioridad a la declaración de concurso y hasta la conclusión del mismo distintos de aquellos a los que se refiere el ordinal 1.º de este apartado.

14.º Los créditos por intereses y frutos en caso de retraso de la obligación de entrega de los bienes y derechos de propiedad ajena.

15.º Los créditos que, en los casos de pago de créditos con privilegio especial sin realización de los bienes o derechos afectos, en los de rehabilitación de contratos o de enervación de desahucio y en los demás previstos en esta ley, correspondan por las cantidades debidas y las de vencimiento futuro a cargo del concursado.

16.º En caso de liquidación, los créditos concedidos al concursado antes de la apertura de la fase de liquidación, para financiar el cumplimiento del convenio aprobado por el juez, según el plan de viabilidad presentado, si así se hubiera previsto en el convenio. La misma regla se aplicará a los créditos prestados por personas especialmente relacionadas con el concursado si en el convenio consta la identidad del obligado y la cuantía máxima de la financiación a conceder.

17.º El cincuenta por ciento del importe de los créditos derivados de la financiación interina o de la nueva financiación concedidos en el marco de un plan de reestructuración homologado cuando los créditos afectados por ese plan representen al menos el cincuenta y uno por ciento del pasivo total. En el caso de que esa financiación haya sido concedida o comprometida por personas especialmente relacionadas con el deudor, será necesario que los créditos afectados por el plan representen más del sesenta por ciento del pasivo total, con deducción de los créditos de aquellas para calcular esa mayoría.

18.º Cualesquiera otros créditos a los que esta ley atribuya expresamente tal consideración.

2. Cualquier acreedor de la masa podrá requerir en cualquier momento a la administración concursal para que se pronuncie sobre si la masa es insuficiente o es previsible que lo sea para el pago de esos créditos. Si el administrador concursal no contestara al requerimiento en el término de tres días o lo hiciera en términos genéricos o imprecisos, el acreedor de la masa podrá solicitar auxilio del juez del concurso a fin de que requiera al administrador concursal para que se pronuncie de inmediato o para que lo haga en términos concretos y precisos, con la advertencia, según tenga por conveniente, de la posible reducción de la retribución fijada o de la separación del cargo.

[. . .]

TÍTULO VIII

De la liquidación de la masa activa

[. . .]

TÍTULO XII

De las normas procesales generales, del procedimiento abreviado, del incidente concursal y del sistema de recursos

[. . .]

CAPÍTULO II

Del incidente concursal

[. . .]

Artículo 541. *Incidente concursal en materia laboral.*

1. Se dilucidarán por el trámite del incidente concursal en materia laboral las acciones que los trabajadores o el Fondo de Garantía Salarial ejerciten contra el auto que decida sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, conforme a la ley, tengan carácter colectivo, así como las de trabajadores que tengan la condición de personal de alta dirección contra la decisión de la administración concursal de extinguir o suspender los contratos suscritos por el concursado con estos.

2. Los trabajadores deberán presentar la demanda, conforme a lo establecido en la legislación procesal civil en el plazo de un mes desde que conocieron o pudieron conocer la resolución judicial y el Fondo de Garantía Salarial desde que se le notifique la resolución. El personal de alta dirección deberá presentar la demanda en el mismo plazo desde que la administración concursal le notifique la decisión adoptada.

3. En el caso de que la demanda contuviera defectos, omisiones o imprecisiones, el Letrado de la Administración de la Justicia lo advertirá al demandante o demandantes a fin de que lo subsanen en el plazo de cuatro días, con el apercibimiento de que de no subsanarse procederá su archivo. En ningún caso podrá inadmitirse la demanda por estimar que la cuestión planteada fuera intrascendente o careciera de la entidad necesaria para tramitarse por vía incidental.

4. Admitida la demanda, el Letrado de la Administración de Justicia señalará dentro de los diez días siguientes el día y hora en que habrá de tener lugar el acto del juicio, citando a los demandados con entrega de copia de la demanda y demás documentos, debiendo mediar en todo caso un mínimo de cuatro días entre la citación y la efectiva celebración del juicio, que comenzará con el intento de conciliación o avenencia sobre el objeto del incidente. De no lograrse esta se ratificará el actor en su demanda o la ampliará sin alterar sustancialmente sus pretensiones, contestando oralmente el demandado, y proponiendo las

partes a continuación las pruebas sobre los hechos en los que no hubiera conformidad, continuando el procedimiento conforme a los trámites del juicio verbal de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, si bien tras la práctica de la prueba se otorgará a las partes un trámite de conclusiones.

5. Tras la práctica de la prueba se otorgará a las partes un trámite oral de conclusiones.

[. . .]

CAPÍTULO III

De los recursos

[. . .]

Artículo 551. *Recursos en materia laboral.*

1. Contra el auto que decida sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos o la reducción de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, conforme a la ley, tengan carácter colectivo y contra la sentencia que resuelva incidentes concursales relativos a acciones sociales cuyo conocimiento corresponda al juez del concurso, cabrá recurso de suplicación y los demás recursos previstos en la Ley reguladora de la jurisdicción social, que se tramitarán y resolverán ante los órganos jurisdiccionales del orden social, sin que ninguno de ellos tenga efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso ni de ninguno de sus incidentes, secciones o piezas separadas.

2. La legitimación para recurrir el auto indicado en el apartado anterior corresponde a la administración concursal, al concursado, a los trabajadores a través de sus representantes y al Fondo de Garantía Salarial, así como, en caso de declaración de la existencia de grupo laboral de empresas, a aquellas entidades que lo integren.

[. . .]

TÍTULO III

De los planes de reestructuración

[. . .]

CAPÍTULO II

De los créditos y contratos afectados

[. . .]

Artículo 621. *Contratos de alta dirección.*

1. Cuando resulte necesario para el buen fin de la reestructuración, el plan de reestructuración podrá prever la suspensión o extinción de los contratos con consejeros ejecutivos y con el personal de alta dirección.

2. En caso de extinción, en defecto de acuerdo, el juez podrá moderar la indemnización que corresponda al consejero ejecutivo y al alto directivo, quedando sin efecto la que se hubiera pactado en el contrato, con el límite de la indemnización establecida en la legislación laboral para el despido colectivo, que resultará igualmente aplicable a los consejeros ejecutivos.

3. En caso de suspensión del contrato, este se podrá extinguir por voluntad del consejero ejecutivo o del alto directivo, con preaviso de un mes, conservando el derecho a la indemnización en los términos del apartado anterior.

4. Las controversias que se susciten se tramitarán por el incidente concursal ante el juez competente para la homologación.

5. La sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.

[. . .]

LIBRO TERCERO

Procedimiento especial para microempresas

[. . .]

TÍTULO III

Procedimiento de liquidación

CAPÍTULO I

Tramitación

[. . .]

Artículo 707. *Tramitación del plan de liquidación.*

1. En la solicitud de apertura del procedimiento especial de liquidación, el deudor deberá señalar su disposición para liquidar el activo o, por el contrario, solicitará el nombramiento de un administrador concursal.

2. Desde el momento de la apertura voluntaria de la liquidación, el deudor que haya mostrado su disposición para liquidar el activo o, en otro caso, el administrador concursal, tiene veinte días hábiles para presentar un plan de liquidación por medio de formulario normalizado.

3. El plan de liquidación deberá exponer, motivadamente, los tiempos y la forma previstos para la liquidación del activo, de manera individualizada para cada bien o categoría de bienes genéricos. Siempre que sea posible, deberá preverse la enajenación unitaria del establecimiento o del conjunto de unidades productivas de la masa activa. A estos efectos, el plan incluirá una valoración de la empresa o de las unidades productivas realizada por un administrador concursal o, en caso de que no hubiera sido nombrado, por un experto designado al efecto de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo II de este título III. El plan de liquidación se comunicará por medios electrónicos mediante formulario normalizado por el deudor o por el administrador concursal a los acreedores dentro del mismo día o el primer día hábil siguiente, con copia al letrado de la Administración de Justicia.

4. Dentro de los diez días hábiles siguientes desde la fecha en que se haya comunicado el plan de liquidación, el deudor, los acreedores concursales y, en su caso, los representantes de los trabajadores podrán formular observaciones y propuestas de modificación. En el caso de que el plan de liquidación contuviera previsiones sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o el despido colectivo de trabajadores, se estará a lo establecido en el libro primero en materia de contratos de trabajo.

5. El deudor o la administración concursal tienen diez días hábiles desde que finalicen los plazos para la determinación de los créditos y para modificar el plan en función de las alegaciones formuladas, de la información recibida y, en su caso, de la lista de créditos modificada. Transcurrido el plazo, se notificará a los acreedores y, en su caso, al deudor¸ así como a los representantes de los trabajadores, el plan de liquidación modificado o se les notificará la ausencia de modificaciones.

6. Si no se modificara el plan de liquidación, o si el deudor o los acreedores no estuvieran de acuerdo con las modificaciones propuestas, estos podrán impugnar el plan mediante la comunicación de formulario normalizado, dentro de los tres días hábiles siguientes. Si no se reciben impugnaciones, el juez declarará automáticamente aprobado el plan mediante auto, que será inmediatamente ejecutable.

7. Recibidas las impugnaciones, el juez podrá convocar a las partes, en los cinco días hábiles siguientes, a una vista y resolverá al final de la misma o dentro de los tres días hábiles siguientes, confirmando el plan o modificándolo. El procedimiento de modificación del plan de liquidación no paralizará las actuaciones de liquidación salvo que el juez establezca cautelarmente lo contrario en relación con actuaciones concretas.

8. Contra el auto de aprobación del plan de liquidación no cabrá recurso.

[. . .]

§ 4

Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 261, de 30 de octubre de 2012
Última modificación: 11 de enero de 2023
Referencia: BOE-A-2012-13420

La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, estableció la obligación de efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público por parte de las empresas que efectuaran despidos colectivos que afectaran a trabajadores de cincuenta o más años, cuando en tales despidos concurrieran una serie de circunstancias.

Las razones del establecimiento de esta aportación se encuentran en la necesidad de atemperar los impactos sociales y económicos de los procesos de reajuste empresarial que provocan, de un lado, la expulsión prematura del mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, afectados estructuralmente en nuestro mercado de trabajo por una tasa de actividad por debajo de los países europeos de nuestro entorno y que tienen problemas para poder volver a incorporarse al empleo; y, por otro, un importante coste para nuestro sistema de protección por desempleo, difícil de asumir socialmente, cuando las empresas que realizan estos procesos de reestructuración tienen necesidad de ponerlos en práctica, aun habiendo obtenido beneficios, tanto más en una coyuntura económica como la actual.

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la redacción de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, fundamentalmente para establecer por ley los elementos esenciales para determinar la cuantía de la aportación, tanto la escala para fijar el tipo como los conceptos sobre los que el mismo se aplica. Asimismo, se redefinieron algunos de los requisitos para que las empresas estén obligadas a realizar la aportación, y se amplió el contenido de la disposición para regular otros aspectos de la aportación, como la posible adopción de medidas cautelares para asegurar el pago de la aportación o el destino de, al menos, un 50% de las cantidades recaudadas a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar acciones de reinserción laboral para el colectivo de trabajadores de 50 o más años.

La redacción de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, también ha resultado afectada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que trae causa de dicho Real Decreto-ley, la cual ha definido nuevos requisitos y límites que determinan la sujeción al pago de la aportación, ampliando el número potencial de empresas obligadas y, por otro lado, incluyendo como elemento integrante de la aportación las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores

de cincuenta o más años afectados por medidas de regulación temporales de empleo cuyos contratos de trabajo sean extinguidos en el año siguiente.

Teniendo en cuenta la modificación de la regulación legal de las aportaciones efectuada por la reforma laboral, el presente real decreto tiene por objeto regular el procedimiento para la liquidación y el pago de las aportaciones, incorporando aquellos aspectos instrumentales y las cuestiones técnicas necesarias para que los órganos competentes puedan liquidar y recaudar el pago de las mismas.

Para ello la norma se estructura en tres capítulos, si bien los dos primeros se refieren a las cuestiones ya reguladas en la Ley sobre las cuestiones sustantivas relativas al supuesto de hecho que determina el pago de la aportación y los elementos concernientes a su cuantificación.

Entre las disposiciones generales del real decreto, se hace expresa referencia a la naturaleza jurídica de las aportaciones económicas como derechos de naturaleza pública no tributarios de la Administración General del Estado.

A continuación, la norma reglamentaria establece, como ya lo hace la disposición legal, el sistema de cálculo de la aportación económica, que se realizará a través de liquidaciones anuales, mediante la aplicación del tipo porcentual, definido en una escala legalmente prevista, sobre la cuantía de los importes satisfechos por el Servicio Publico de Empleo Estatal por los conceptos establecidos en la Ley: Prestaciones y subsidios de desempleo así como cotizaciones a la Seguridad Social a los trabajadores de cincuenta o más años afectados por los despidos.

Para el procedimiento de liquidación de la aportación, la norma sitúa al Servicio Público de Empleo Estatal como el organismo público llamado a gestionar la liquidación de las aportaciones económicas a abonar por las empresas, dada la estrecha relación entre dichas aportaciones y las prestaciones y subsidios por desempleo que esta entidad reconoce y paga a los trabajadores afectados por los despidos. Con todo, la norma dispone que dicha entidad gestora habrá de contar con los necesarios medios de auxilio y colaboración para el cumplimiento de su labor de control, regulando expresamente la certificación que debe emitir la autoridad laboral que reciba la comunicación de la empresa de despido colectivo cuando en dicha empresa puedan darse las circunstancias que den lugar al pago de la aportación económica.

El procedimiento de liquidación de la aportación anual naturalmente contempla una fase de liquidación provisional, que es susceptible de alegaciones por la empresa, tras lo cual se deberá emitir la resolución definitiva por el Servicio Público de Empleo Estatal. Por otra parte, una vez que el importe de la aportación ha sido objeto de liquidación anual y una vez notificada ésta a la empresa obligada, corresponderá a las Delegaciones de Economía y Hacienda y a la Agencia Estatal de Administración Tributaria la tarea de recaudar las aportaciones económicas en periodo voluntario y ejecutivo, respectivamente.

Particular importancia tienen las disposiciones de la parte final relativas, en especial, a las cuestiones de derecho transitorio, dadas las sucesivas modificaciones que la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, ha experimentado últimamente. El real decreto recoge a tal fin las disposiciones transitorias ya fijadas mediante norma con rango formal de Ley, en la Ley 3/2012, de 6 de julio, que consisten, en esencia, en aplicar para la determinación de la procedencia del pago de la aportación y la cuantía de la misma por los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011, los requisitos y límites fijados en la redacción de dicha disposición adicional decimosexta aplicable en función de la fecha de inicio del despido colectivo.

Durante la tramitación de este real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social y del Ministro de Economía y Competitividad, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de octubre de 2012,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto el establecimiento del procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica que deben satisfacer las empresas incluidas en el supuesto previsto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Las aportaciones económicas a las que se refiere el párrafo anterior tendrán la consideración de derechos de naturaleza pública no tributarios de la Administración General del Estado, siéndoles de aplicación las disposiciones contenidas en el título I, capítulo II, de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. De conformidad con el apartado 1 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, lo dispuesto en el presente Real Decreto será de aplicación a las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

a) Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa, se tendrá en cuenta la plantilla de la empresa en el momento de inicio del procedimiento de despido colectivo.

c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:

1.ª Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

2.ª Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal y como se define en los modelos de cuentas anuales de pérdidas y ganancias, tanto normal como abreviada, recogidos en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, o en la normativa contable que sea de aplicación, sea positivo.

2. A los efectos de este real decreto se considerará como trabajadores de cincuenta o más años a:

a) Todos aquellos trabajadores afectados por el despido colectivo que tuvieran cumplida dicha edad a la fecha de extinción del contrato, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas contenida en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los trabajadores que tuvieran cumplida dicha edad a la fecha de la extinción de sus contratos por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando dichas extinciones de contratos se produjeran en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del despido colectivo.

3. De conformidad con el apartado 11 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se aplicará lo dispuesto en el presente real decreto cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo conforme a lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores en virtud de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación a cada trabajador de las medidas temporales de regulación de empleo hasta la extinción del contrato de cada trabajador.

A los efectos de lo previsto en este apartado se considerará trabajadores de cincuenta o más años a todos aquellos que tuvieren cumplida o cumplan dicha edad dentro del periodo previsto para la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo.

CAPÍTULO II

Determinación del importe de la aportación

Artículo 3. *Conceptos para la determinación del importe de la aportación.*

1. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el artículo 1, se tomará en consideración el importe bruto, desde la fecha del despido, de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar todos los requisitos exigidos para la recolocación en el artículo 6.3, en el procedimiento previsto en dicho artículo.

2. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el artículo siguiente sobre cada uno de los siguientes conceptos:

a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por el despido colectivo y extinciones del contrato en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, de acuerdo con el artículo 3.1, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió aquellos.

b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores a que se refiere la letra anterior, durante el periodo de percepción de las mismas.

c) Un canon fijo por cada trabajador a que se refiere la letra a) que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir algún subsidio de los establecidos en el artículo 215.1.1). a) y b), y 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento, con independencia de la duración efectiva de los mencionados subsidios, siendo suficiente que acceda a cualquiera de ellos.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo previsto en el artículo 215.1.2) del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido colectivo o la extinción del contrato en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, de acuerdo con el artículo 3.1.

3. Para el cálculo de la aportación económica en el supuesto previsto en el artículo 2.3, se tomará en cuenta el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el apartado 1, durante los periodos de aplicación de medidas de regulación temporal de empleo que afecten a los trabajadores de cincuenta o más años, previos a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2.c).

Cuando los trabajadores cumplan la edad de cincuenta años durante la vigencia de la aplicación de las medidas de regulación temporal de empleo, únicamente se tomará en cuenta para el cálculo de la aportación económica el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el apartado 1 que correspondan al periodo posterior al cumplimiento de dicha edad.

Artículo 4. *Establecimiento del tipo para la determinación del importe de las aportaciones.*

El tipo establecido en la escala a que se refiere el apartado 4 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 para calcular la aportación económica, se determinará aplicando las siguientes reglas:

a) El porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.

Cuando existan trabajadores afectados por medidas de regulación temporal de empleo a que se refiere el artículo 2.3, estos se incluirán para determinar el porcentaje indicado de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos.

El cálculo del porcentaje obtenido en cada año no dará lugar a la revisión de la cuantía de las aportaciones económicas de los años anteriores, salvo error o falta de información en el momento de su cálculo.

b) En el supuesto a que se refiere el artículo 2.1.c).1.ª, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los resultados de cada ejercicio respecto de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas considerados para calcular dichos resultados de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.1, c), referidos a los dos ejercicios económicos inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el procedimiento de despido colectivo.

c) En el supuesto a que se refiere el artículo 2.1.c).2.ª, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto

de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas considerados para calcular dichos resultados de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1.c), referidos a los dos primeros ejercicios consecutivos en que la empresa haya obtenido beneficios dentro del periodo indicado en dicho artículo.

d) El número de trabajadores de la empresa o del grupo de empresas del que forme parte se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o en el grupo de empresas en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.

CAPÍTULO III

Procedimiento para la liquidación y pago de las aportaciones

Artículo 5. *Información previa.*

1. En la determinación de los elementos que dan lugar al cálculo de la aportación a que se refiere el presente real decreto, así como el importe de la misma, se tendrá en cuenta el certificado a que se refiere el apartado siguiente y la información recabada por el Servicio Público de Empleo Estatal, con base en el control realizado directamente o a través de los mecanismos de cooperación y colaboración administrativa previstos legal y reglamentariamente.

2. El certificado a que se refiere el apartado 7 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, deberá contener la siguiente información:

a) Datos de identificación de la empresa responsable: razón o denominación social, número de identificación fiscal, código o códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social, domicilio y actividad.

b) Resultado del ejercicio e ingresos obtenidos por la empresa o el grupo de empresas del que forme parte, en los dos ejercicios consecutivos mencionados en el artículo 2.1.c), así como el porcentaje medio de los beneficios sobre los ingresos.

c) Fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.

d) Número de trabajadores de la empresa en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.

e) Número de trabajadores de la empresa que tuvieran cincuenta o más años en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.

f) Número de trabajadores afectados por el despido colectivo.

g) Número e identificación de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por el despido colectivo.

h) Relación de los contratos de trabajo extinguidos por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, con indicación de la edad de dichos trabajadores, que se hubieran extinguido en el plazo de tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

La autoridad laboral deberá remitir dicho certificado al Servicio Público de Empleo Estatal.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal podrá en todo caso iniciar el procedimiento a que se refiere el artículo siguiente cuando verifique la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 2.1, aun cuando no le haya sido remitido por la Autoridad Laboral el certificado indicado en el apartado anterior.

Artículo 6. *Procedimiento de liquidación.*

1. El Servicio Público de Empleo Estatal remitirá en cada ejercicio a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este real decreto una propuesta de liquidación que incluirá la información establecida en las letras a) a h) del artículo 7. Las empresas podrán realizar alegaciones a lo establecido en la citada propuesta de liquidación en el plazo de quince días, acompañando las mismas de las pruebas que consideren necesarias.

2. De conformidad con el apartado 6 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en el supuesto a que se refiere el artículo 2.1.c).2.ª, el cálculo de la

primera aportación incluirá todos los conceptos establecidos en el artículo 3.2 correspondientes al periodo comprendido desde la fecha de los despidos hasta el segundo ejercicio consecutivo, incluido éste, en que la empresa haya obtenido beneficios. Este mismo periodo se considerará para la determinación del porcentaje de trabajadores a efectos de la aplicación de la regla establecida en el artículo 4.a).

3. Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, las empresas deberán acreditar en este trámite de alegaciones la recolocación de los trabajadores de cincuenta o más años a los efectos de la exclusión del cálculo de la aportación económica de los importes de las prestaciones y subsidios de dichos trabajadores. Únicamente se entenderá realizada la recolocación a tal fin cuando ésta se haya producido en los seis meses siguientes a la fecha de la extinción de sus contratos de trabajo a través de un nuevo contrato de trabajo de análoga naturaleza y con una jornada de trabajo equivalente a la que tenía en el contrato extinguido y cuya duración haya alcanzado, al menos, los tres años, salvo que se extinga por despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez.

4. Una vez finalizado el plazo fijado en el apartado 1, el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal teniendo en cuenta, en su caso, las alegaciones presentadas, dictará una resolución de liquidación con el contenido previsto en el artículo siguiente y la notificará a las empresas afectadas.

4. bis. El plazo máximo para notificar la resolución del procedimiento de liquidación será de seis meses.

5. Las resoluciones del Director General del Servicio Público de Empleo Estatal podrán ser recurridas en alzada por la empresa, ante el Ministro de Empleo y Seguridad Social.

6. La interposición del recurso de alzada no suspenderá la ejecución de la resolución impugnada salvo que se solicite por la empresa mencionada en el apartado 1 y ésta proceda a garantizar el importe de la liquidación practicada mediante la constitución de aval bancario solidario presentado por alguno de los bancos, cooperativas de crédito, establecimientos financieros de crédito y sociedades de garantía recíproca autorizadas para operar en España.

En caso de suspensión, una vez resuelto el recurso de alzada, salvo que en la resolución se indique lo contrario, se iniciará el procedimiento de recaudación teniendo en cuenta el importe resultante en el citado recurso y se procederá a cancelar la garantía presentada en el plazo de dos meses desde que se haya notificado la resolución del mismo.

Artículo 7. *Contenido de la resolución.*

La resolución a que se refiere el artículo 6.4 especificará, en todo caso, los siguientes extremos:

a) Datos de identificación de la empresa responsable: razón o denominación social, número de identificación fiscal, código o códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social, domicilio y actividad.

b) Relación circunstanciada de los hechos y preceptos normativos que determinan la obligación empresarial de responder del pago de la aportación.

c) Relación nominal de los trabajadores de cincuenta o más años de la empresa que hubieran percibido prestaciones por desempleo de nivel contributivo dentro del periodo a que se refiere la liquidación.

d) Importes brutos, desglosados por meses, por los conceptos a que se refiere el artículo 3.2, a) y b), y 3.3 que hayan sido satisfechos por el Servicio Público de Empleo Estatal dentro del periodo liquidable por cada uno de los trabajadores de cincuenta o más años afectados.

e) Periodo a que se refiere la liquidación, que comprenderá el año natural inmediatamente anterior a aquel en que se realiza la propuesta de liquidación; salvo que, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 2.3, 3.1 y 6.2, resulte procedente que comprenda los años naturales inmediatamente anteriores a aquel en que se realiza dicha propuesta.

f) Relación nominal de trabajadores de cincuenta o más años de la empresa que se vayan a tener en cuenta en el cálculo del canon establecido en el artículo 3.2.c), así como el importe del mismo.

g) Tipo aplicable conforme a la escala fijada en los apartados 4 y 5 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y el artículo 4 del presente Real Decreto.

h) Importe total de la deuda a ingresar en el Tesoro Público.

Artículo 8. *Medidas cautelares.*

Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, el órgano competente podrá adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aún cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.

A los efectos de la adopción de las medidas cautelares a que se refiere el párrafo anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal comunicará al órgano competente, en el plazo más breve posible, la estimación de la aportación económica a abonar por la empresa en función de todos los datos conocidos que puedan influir en la determinación de la aportación económica que la empresa obligada debe satisfacer.

Artículo 9. *Sucesión de empresas.*

A los efectos de lo establecido en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/995, de 24 de marzo, el nuevo empresario quedará subrogado en las obligaciones derivadas del pago de la aportación económica a que se refiere este real decreto.

Artículo 10. *Ingreso de las aportaciones y gestión recaudatoria.*

1. Sin perjuicio de la posibilidad de presentar recurso de alzada contra la resolución indicada en el artículo 6.4, las empresas deberán ingresar en el Tesoro Público el importe de las aportaciones contenidas en cada una de las resoluciones anuales en el plazo de 30 días desde el que se hubiera producido su notificación.

2. La recaudación de las aportaciones a que se refiere el presente real decreto corresponderá a las Delegaciones de Economía y Hacienda en periodo voluntario y a la Agencia Estatal de Administración Tributaria en período ejecutivo, conforme a lo establecido en el artículo 3.1, b) del Reglamento General de Recaudación aprobado por el Real Decreto 939/2005, de 29 de julio.

Artículo 11. *Revisión de la cuantía de la aportación.*

El Servicio Público de Empleo Estatal podrá revisar la cuantía de las aportaciones liquidadas con anterioridad en los supuestos de error, falta de información o por indebida exclusión para su cálculo de los importes satisfechos por el Servicio Público de Empleo Estatal por los conceptos indicados en el artículo 3. A tal efecto, dicho Organismo procederá a regularizar en la siguiente propuesta de liquidación anual que deba emitir conforme al artículo 6 o mediante una nueva propuesta la cuantía de las aportaciones de los años anteriores, revisándolas, al alza o a la baja, según proceda.

El plazo máximo para revisar la cuantía de las aportaciones será de cuatro años desde la fecha de notificación de la resolución anual correspondiente.

Artículo 12. *Devolución de aportaciones indebidas.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11, las empresas obligadas al pago de las aportaciones a que se refiere el presente real decreto tendrán derecho a la devolución del importe de los ingresos que se hubiesen realizado de forma indebida, previa resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, que se adoptará de oficio, en los términos del artículo 11, o a instancia de parte. Dichos importes podrán ser objeto de compensación con las deudas de las empresas obligadas pendientes de pago por el mismo concepto, que se

realizará en la siguiente propuesta de liquidación anual en los términos contemplados en el artículo 11.

Disposición transitoria primera. *Normas transitorias en relación con los despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.*

1. De conformidad con lo establecido en el apartado 10 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, lo previsto en este real decreto será de aplicación respecto de los trabajadores afectados por los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.

2. De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria decimocuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el importe de la aportación económica que deban efectuar las empresas en aplicación de lo establecido en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, por los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011 y con anterioridad a la entrada en vigor de aquella Ley, se determinará conforme a los límites y requisitos establecidos en la redacción de dicha disposición adicional decimosexta aplicable en función de la fecha de inicio del despido colectivo, sin que en ningún caso pueda incluirse en dicho importe el correspondiente a las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de aquella con anterioridad al 27 de abril de 2011.

3. No obstante lo establecido en la disposición transitoria décima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, para la determinación del importe de la aportación a que se refiere el apartado anterior respecto de los trabajadores afectados por resoluciones complementarias de la principal, en expedientes de regulación de empleo iniciados antes del 12 de febrero de 2012, que autoricen la ampliación del número de extinciones o suspensiones de contratos o de reducción de jornada, se tomará como fecha de inicio del despido colectivo la de la solicitud de la resolución complementaria que finalmente autorice la ampliación del número de extinciones o suspensiones de contratos o reducciones de jornada, siempre que dicha solicitud sea posterior al 12 de febrero de 2012.

Disposición transitoria segunda. *Certificación de la Autoridad Laboral en los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.*

Cuando en un procedimiento de despido colectivo iniciado a partir del 27 de abril de 2011 se hubiera dictado a la fecha de entrada en vigor de este real decreto resolución estimatoria por la autoridad laboral competente, ésta emitirá la certificación a que se refiere el artículo 5.2 cuando, según los datos obrantes en el expediente, concurrieran las circunstancias establecidas en el apartado 1 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según la redacción aplicable en función de la fecha de inicio del despido colectivo.

La autoridad laboral emitirá igualmente la certificación a que se refiere el párrafo anterior en los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 12 de febrero de 2012 cuando hubiera recibido la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo y se trate de una empresa en la que, según los datos obrantes en el expediente, concurrieran las circunstancias establecidas en el apartado 1 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según la redacción aplicable en función de la fecha de inicio del despido colectivo.

Dicha certificación deberá emitirse en el plazo de un mes a contar desde la fecha de entrada en vigor de este real decreto y será remitida, a los efectos oportunos, al Servicio Público de Empleo Estatal.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Conforme a lo establecido en la disposición final quinta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación básica y régimen

económico de la Seguridad Social, salvo el artículo 5.2, que se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral.

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.*

La letra b) del artículo 2.1 del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, queda redactada en los términos siguientes:

> «b. Ser demandante de empleo inscrito ininterrumpidamente como desempleado en la oficina de empleo durante 12 o más meses. A estos efectos, se considerará interrumpida la demanda de empleo por haber trabajado un período acumulado de 90 o más días en los 365 anteriores a la fecha de solicitud de incorporación al programa.
>
> Durante la inscripción como demandante de empleo a que se refiere el párrafo anterior deberá buscarse activamente empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales u otras para incrementar la ocupabilidad. La salida al extranjero interrumpe la inscripción como demandante de empleo a estos efectos.
>
> No se considerará interrumpida la inscripción cuando el solicitante acredite que la salida al extranjero se ha producido por matrimonio o nacimiento de hijo, fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, y siempre que la estancia haya sido igual o inferior a 15 días.
>
> Asimismo, tampoco interrumpirá la inscripción la salida a países del Espacio Económico europeo y Suiza para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, y siempre que la estancia sea inferior a 90 días.
>
> En los supuestos en que se interrumpa la demanda de empleo, se exigirá un periodo de 12 meses ininterrumpido desde la nueva inscripción.»

Disposición final tercera. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el capítulo III de este real decreto en relación con el procedimiento de liquidación será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición final cuarta. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza a los Ministros de Economía y Competitividad y de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

Lo dispuesto en el presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 5

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 184, de 2 de agosto de 2011
Última modificación: 24 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2011-13242

[. . .]

Disposición adicional decimosexta. *Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.*

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

a) Que los despidos colectivos sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores, con el límite del 27 de abril de 2011, o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa, se tendrá en cuenta la plantilla de la empresa a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.

c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:

1.ª Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

2.ª Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre

el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal y como se define en los modelos de cuentas anuales de pérdidas y ganancias, tanto normal como abreviada, recogidos en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, o en la normativa contable que sea de aplicación, sea positivo.

A los efectos previstos en esta disposición resultará de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio, si bien para la determinación del resultado del ejercicio solo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que lo integren.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomará en consideración el importe bruto, desde la fecha del despido, de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes abonados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos:

a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.

b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de las mismas.

c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir algún subsidio de los establecidos en el artículo 215.1.1). a) y b), y 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo previsto en el artículo 215.1.2) del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.

4. El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos:

Tipo aplicable para calcular la aportación económica

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
Más del 35 %.	Más del 10 %.	100 %	95 %	90 %
	Menos del 10 %.	95 %	90 %	85 %
Entre 15 % y 35 %.	Más del 10 %.	95 %	90 %	85 %
	Menos del 10 %.	90 %	85 %	80 %
Menos del 15 %.	Más del 10 %.	75 %	70 %	65 %
	Menos del 10 %.	70 %	65 %	60 %

5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) El porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.

b) En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).1.ª, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el procedimiento de despido colectivo.

c) En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).2.ª, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos primeros ejercicios consecutivos en que la empresa haya obtenido beneficios dentro del periodo indicado en dicho apartado.

d) El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas al inicio del procedimiento de despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.

6. En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).2.ª, el cálculo de la primera aportación incluirá todos los conceptos establecidos en el apartado 3 correspondientes al periodo comprendido desde la fecha de los despidos hasta el segundo ejercicio consecutivo, incluido éste, en que la empresa haya obtenido beneficios. Este mismo periodo se considerará para la determinación del porcentaje de trabajadores a efectos de la aplicación de la regla establecida en el apartado 5.a).

7. Las empresas a que se refiere esta disposición presentarán, ante la Autoridad laboral competente en el procedimiento de despido colectivo, un certificado firmado por persona con poder suficiente en el que deberá constar la información que se determine reglamentariamente, en los siguientes plazos:

a) Cuando concurran las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a), b) y c).1.ª, tres meses a contar desde que finalice el año siguiente al inicio del procedimiento de despido colectivo.

b) Cuando concurran las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a), b) y c).2.ª, antes de que finalice el ejercicio inmediatamente posterior a aquél en que se cumpla el último de los tres requisitos mencionados.

En ambos casos, la autoridad laboral deberá remitir dicho certificado al Servicio Público de Empleo Estatal.

8. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.

9. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aun cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.

10. En el supuesto de cambio de titularidad de la empresa, el nuevo empresario quedará subrogado en las obligaciones establecidas en esta disposición.

11. Será exigible la aportación a que se refiere la presente disposición cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, en virtud de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no haya transcurrido más de un año entre la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo y la extinción del contrato de cada trabajador.

En todo caso, para el cálculo de la aportación económica se tomará en cuenta el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el apartado 2, durante los periodos de aplicación de medidas de regulación temporal de empleo previos a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3.c).

12. Al menos el 50 % de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de cincuenta o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.

13. A los efectos previstos en esta disposición, se considerarán incluidos en el concepto de empresa los entes, organismos y entidades que formen parte del sector público y no tengan la consideración de Administración Pública conforme a lo previsto en el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

14. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 1 de enero de 2013..

[. . .]

§ 6

Real Decreto 908/2013, de 22 de noviembre, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 281, de 23 de noviembre de 2013
Última modificación: 6 de junio de 2014
Referencia: BOE-A-2013-12321

El Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, atribuye a este la concesión de las ayudas extraordinarias a los trabajadores en procesos de reestructuración de empresas.

Así mismo, la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, viene a regular con carácter general el régimen jurídico de las subvenciones, dando un tratamiento homogéneo de esta relación jurídica subvencional en las diferentes Administraciones Públicas, delimitando el concepto de subvención y estableciendo los distintos procedimientos para su concesión, así como justificación de las subvenciones, causas de reintegro, régimen sancionador, etc. Esta regulación legal hace necesario que la Orden de 5 de abril de 1995, por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas, se acomode a dicha Ley. Por otro lado, la naturaleza de estos procesos de reestructuración en los que la rapidez puede ser esencial para que los mismos culminen con éxito, determina que el procedimiento más adecuado sea el de concesión directa, previsto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

En base a lo anterior, se considera necesario establecer una norma especial para regular el procedimiento de concesión y régimen de justificación de las subvenciones que se conceden a los trabajadores despedidos por procesos de reestructuración de empresas, que debe ser aprobada por real decreto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28.2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y por el artículo 67.2 de su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

En la tramitación de este real decreto han sido consultadas las comunidades autónomas, así como las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, con el informe del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 22 de noviembre de 2013,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto establecer las normas especiales para la concesión directa de las subvenciones denominadas Ayudas Extraordinarias a los trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas, cuyo fin es facilitar una cobertura económica a estos trabajadores, siempre que cumplan con las condiciones y requisitos establecidos en el mismo.

Artículo 2. *Definición del objeto de las ayudas extraordinarias, normativa y régimen de concesión de las mismas.*

1. Las ayudas reguladas por este real decreto son ayudas extraordinarias destinadas a atender situaciones de urgencia y necesidad socio-laboral, que permitan paliar las consecuencias sociales derivadas de los procesos de reestructuración de empresas que pudieran conllevar el cese total o parcial de la actividad de las mismas o contribuyan al mantenimiento del empleo.

2. Estas subvenciones se regirán, además de por lo dispuesto en este real decreto, por lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, salvo en lo que afecta a los principios de publicidad y concurrencia; por su Reglamento aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio; y por la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, así como por lo establecido en las demás normas que resulten de aplicación.

3. Se otorgarán en régimen de concesión directa, conforme a los artículos 22.2.c) y 28 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y al artículo 67 de su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por concurrir en la concesión de las mismas razones de interés público y dificultades en su convocatoria pública derivadas de la naturaleza de la situación de urgencia y necesidad socio-laboral que se trata de solucionar mediante la concesión de la subvención.

Artículo 3. *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las ayudas los trabajadores despedidos de acuerdo con los artículos 51 y 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como los trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga conforme a lo previsto en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

1. Que tengan una antigüedad mínima en la empresa o grupo de empresas de dos años. En el caso de trabajadores con contrato a tiempo parcial o fijos discontinuos la antigüedad se computará de fecha a fecha desde la fecha de ingreso en la empresa, hasta la fecha del despido.

2. Que se encuentren en situación legal de desempleo en el momento de la concesión de la ayuda.

No obstante lo anterior, a aquellos trabajadores que se encuentren incluidos en un plan de rentas de los previstos en el artículo 4.1 de este real decreto, y que estén desempeñando una actividad remunerada en el momento de la concesión de la ayuda, se les podrá reconocer el derecho a la misma, pero su cobro quedará suspendido hasta que el trabajador se encuentre en situación legal de desempleo, iniciándose el cobro de la ayuda en ese momento pero solo por el periodo que le restase por percibir.

Artículo 4. *Modalidades, contenido y cuantía de la ayuda.*

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con cargo a los correspondientes programas presupuestarios, podrá conceder en cada ejercicio presupuestario subvenciones en las modalidades, supuestos y condiciones siguientes:

1. En aquellos casos en los que en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo se incluya la constitución de un plan de rentas, que se formalizará través de contratos de seguro colectivo que instrumenten los compromisos de rentas, con una entidad aseguradora autorizada para operar en España, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá realizar una aportación al mismo.

El plan de rentas podrá consistir en el pago de un subsidio o de una cantidad destinada al pago por el trabajador del convenio especial con la Seguridad Social, de forma conjunta o para una única de las modalidades.

Solo podrán ser financiados aquellos planes que tengan las siguientes características:

a) El plan incluirá la cantidad a la que se comprometa el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la totalidad de la indemnización legal por despido o la pactada en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, de ser esta superior, de los trabajadores incluidos en el plan de rentas, y la aportación a la que la empresa se haya comprometido en el citado acuerdo.

b) El importe mensual del subsidio establecido en el plan de rentas para cada trabajador no podrá superar el 75 % del promedio de las bases de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las horas extraordinarias, correspondientes a los seis meses anteriores al despido, ni el importe de la pensión máxima establecida en el sistema de la Seguridad Social para el año en que tenga lugar dicha efectividad. En el caso de los trabajadores con contrato a tiempo parcial o fijos discontinuos, dicho cálculo se realizará sobre el promedio de las bases de cotización de los doce meses anteriores al despido.

c) La aportación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social al plan de rentas, no podrá superar en su conjunto el 40% del importe total del mismo.

d) Únicamente se podrán conceder ayudas para trabajadores cuyos contratos se extingan en el plazo de dos años desde la comunicación a la autoridad laboral del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo.

e) El periodo de percepción del subsidio y de la cantidad destinada al pago por el trabajador del convenio especial con la Seguridad Social, será como máximo de seis años para cada trabajador desde el momento del despido.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores para los que se prevea que transcurrido el plazo anterior tendrán cumplida la edad para acceder a la pensión de jubilación anticipada, pero no tendrán cubierto el periodo mínimo de cotización efectiva exigido, podrán percibir la cantidad destinada al pago por el trabajador del convenio especial con la Seguridad Social hasta el momento en que puedan causar el derecho a la pensión de jubilación anticipada, con un máximo de ocho años desde el momento del despido.

f) No será objeto de subvención la obligación por parte de la empresa de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial con la Seguridad Social respecto de los trabajadores de cincuenta y cinco o más años de edad, a que se refiere el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Tampoco serán objeto de subvención las cláusulas de revalorización anual que, en su caso, sean incluidas en el plan de rentas por la empresa y la representación legal de los trabajadores.

2. En el supuesto de trabajadores mayores de 55 años en la fecha de la extinción de su relación laboral, cuando esta se haya producido en virtud de lo previsto en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, o en virtud de los artículos 51 o 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y posteriormente se haya decretado la insolvencia total o parcial de la empresa conforme a lo previsto en el artículo 276 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, y se acredite que la empresa no ha pagado las indemnizaciones legales por despido, se podrán conceder las siguientes ayudas de forma conjunta o para una única de las modalidades.

a) Una subvención a tanto alzado que no podrá superar una anualidad del salario del trabajador ni el importe anual de la pensión máxima del sistema de la Seguridad Social.

b) Ayudas condicionadas a la suscripción por parte del trabajador del convenio especial con la Seguridad Social y destinadas a su pago, durante el periodo que se establezca, con un máximo de cuatro años, que podrán ser seis para aquellos trabajadores que se encuentren en la situación prevista en el párrafo segundo del apartado 1.e) de este artículo.

Las ayudas previstas en este apartado son compatibles con las prestaciones a que tengan derecho los beneficiarios, del Fondo de Garantía Salarial, como consecuencia de la insolvencia de su empresa.

3. También podrán concederse, directamente a los trabajadores, en régimen de pago único, ayudas extraordinarias por una cuantía equivalente a la reposición de las prestaciones contributivas por desempleo, consumidas durante los periodos de suspensión de los contratos o de reducción de jornada a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no se tenga derecho a las mismas en virtud de cualquier otra norma.

Artículo 5. *Solicitud de la ayuda.*

1. La solicitud se presentará, conjuntamente por la empresa y la representación de los trabajadores, en el caso de las ayudas recogidas en el apartado 1 del artículo anterior o por esta última únicamente, en el caso de las ayudas previstas en los apartados 2 y 3 del mismo artículo, ante la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Las solicitudes podrán presentarse por vía electrónica en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; en el Registro General del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, calle Agustín de Bethencourt, número 4, 28003 Madrid; o en cualquiera de los lugares y formas previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. El plazo para la presentación de las solicitudes será el siguiente:

a) En el caso previsto en el artículo 4.1, se podrán presentar solicitudes en el plazo de tres meses desde que se produzca la extinción de los contratos de los trabajadores afectados por el despido colectivo, siempre que ésta se haya producido dentro de los dos años siguientes a la comunicación a la autoridad laboral del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo.

b) En el caso previsto en el artículo 4.2, en el plazo de dos meses desde el momento en que se produzca la extinción de los contratos de trabajo para las empresas en concurso de acreedores, o en su caso desde la declaración de insolvencia prevista en el artículo 276 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre.

c) En el caso previsto en el artículo 4.3, durante el mes en el que se agote la prestación contributiva por desempleo, o en los dos meses siguientes al mismo.

3. En la solicitud se deberá incluir una memoria en la que se harán constar los motivos por los que se solicitan las ayudas, el número de trabajadores beneficiarios, la cobertura solicitada y el coste económico individualizado de la misma, adjuntándose la siguiente documentación:

a) En el caso de despidos colectivos conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la que sea requerida en cada caso, según sus causas, salvo que el despido se hubiera sustanciado ante la propia Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

b) En los casos previstos en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, la documentación que acredite de forma fehaciente que se han cumplido los requisitos de los apartados a) y c) del artículo 53.1 de dicho texto legal.

c) En todos los casos, relación de los trabajadores para los que se solicitan las ayudas, indicando su número de afiliación a la Seguridad Social, número de documento nacional de identidad (DNI) y antigüedad en la empresa.

d) Asimismo, en todos los casos, boletines de cotización a la Seguridad Social en los que consten las bases de cotización de todos los trabajadores para los que se solicita la ayuda, referidas a los seis o doce meses, necesarios para el cálculo de la ayuda, anteriores al despido, salvo que se presenten los consentimientos de todos los trabajadores para los que se solicita la ayuda de acuerdo con lo previsto en el apartado siguiente.

e) Documento en el que se acredite la conformidad individualizada de los trabajadores para acogerse a las ayudas. La presentación de dicho documento implicará la autorización al órgano instructor para que obtenga de forma directa, a través de certificados telemáticos, la acreditación del cumplimiento por el beneficiario de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

No obstante, el interesado podrá denegar expresamente el consentimiento debiendo aportar entonces las correspondientes certificaciones en los términos previstos en el artículo

22 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

f) Declaración responsable de no estar incurso el interesado en ninguna de las prohibiciones recogidas en el artículo 13. 2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

g) En el supuesto de la subvención a tanto alzado a que se refiere el artículo 4.2.a), deberá además presentar una declaración responsable de no haber percibido indemnización por despido por parte de la empresa.

h) En el supuesto de que la ayuda consista en el pago de una cantidad equivalente a la reposición de las prestaciones contributivas de desempleo a que se refiere el artículo 4.3, también se deberá adjuntar certificación del Servicio Público de Empleo Estatal acreditativa de la situación, cobertura y derecho de los trabajadores respecto de las prestaciones por desempleo, así como la documentación acreditativa del periodo de suspensión del contrato o reducción de jornada, salvo que la misma se hubiera presentado ante la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

i) En aquellos supuestos en que el trabajador finalice la actividad remunerada que dio lugar a la suspensión de la ayuda, solicitud de reinicio de la misma, que tendrá los mismos efectos que la conformidad prevista en el apartado e).

Artículo 6. *Órgano resolutorio.*

La competencia para la concesión de las ayudas corresponde al titular de la Secretaría de Estado de Empleo, que podrá ser delegada en el titular de la Dirección General de Empleo, según la cuantía a que ascienda la subvención, de acuerdo con lo dispuesto en la correspondiente orden de delegación de competencias.

Artículo 7. *Procedimiento para la concesión de la ayuda.*

1. La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social será el órgano competente para la tramitación del expediente y formulación de la propuesta de resolución que proceda.

En el caso de las ayudas reguladas en el artículo 4.1, cuando el despido de los trabajadores se vaya produciendo de forma escalonada dentro del periodo previsto para su realización incluido en la comunicación a la autoridad laboral del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, se deberá presentar una nueva solicitud por cada contrato de seguro colectivo que instrumente los compromisos de rentas que asume la empresa.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de concesión de la ayuda será de tres meses, contados desde la recepción de la solicitud.

Transcurrido el referido plazo máximo sin haberse notificado la resolución, se entenderá desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la ayuda, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2. Contra la resolución, que pone fin a la vía administrativa, o contra la desestimación por silencio administrativo, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en los términos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, pudiendo interponerse recurso potestativo de reposición, de acuerdo con lo establecido en el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. La concesión de las ayudas estará condicionada a la existencia de disponibilidad presupuestaria en cada ejercicio presupuestario.

Artículo 8. *Incompatibilidad de la ayuda.*

1. No podrán concederse ayudas extraordinarias a aquellos trabajadores que en el momento de la concesión sean beneficiarios de una pensión de jubilación, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

2. Será incompatible la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores a los que, como consecuencia del mismo proceso de reestructuración, se les reconozca una ayuda previa a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social.

3. Las ayudas extraordinarias, serán compatibles con la prestación contributiva por desempleo, pero en el caso de las ayudas previstas en el artículo 4.1, la suma de la prestación contributiva por desempleo, más el importe del subsidio, no podrá superar el tope establecido en el citado artículo.

4. Las ayudas extraordinarias previstas en este real decreto serán compatibles con las ayudas de análoga naturaleza que las Comunidades Autónomas u otras entidades públicas hubieran concedido o tuvieran previsto conceder, salvo que se superen los límites previstos en el artículo 4, o que el total de las aportaciones públicas supere el 75% del importe total del plan de rentas.

Artículo 9. *Extinción y suspensión de la ayuda.*

1. Las ayudas extraordinarias previstas en el artículo 4.1 se extinguirán:

a) Cuando se cumpla el plazo por el que fueron concedidas.

b) En caso de fallecimiento del beneficiario. No obstante lo anterior, cuando la ayuda extraordinaria se perciba en forma de renta en la modalidad de subsidio, y así conste en la correspondiente póliza del contrato de seguro, el cónyuge o su pareja de hecho, cuando tengan derecho a percibir la pensión vitalicia de viudedad prevista en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o en su defecto los hijos menores de edad, podrán cobrar hasta un máximo del 50% del importe del subsidio financiado por la Administración que le restara por cobrar al beneficiario, siempre que no incurran en alguna de las causas de incompatibilidad previstas en el artículo anterior.

c) Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o por el reconocimiento de una incapacidad permanente, total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez, con posterioridad a la concesión de la ayuda.

d) Por sanción del órgano competente al beneficiario de la ayuda como consecuencia de alguna infracción de las previstas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, que implique la pérdida del derecho a la prestación por desempleo. Asimismo, si la sanción implica la suspensión temporal del cobro de la misma, la percepción de la ayuda extraordinaria quedará suspendida por el mismo periodo de tiempo en que haya quedado suspendida la prestación por desempleo, reanudándose por el periodo que restase por percibir.

2. El inicio de la actividad remunerada por cuenta propia o ajena posterior a la concesión de la ayuda, determinará la suspensión de ésta durante el periodo en que el trabajador esté desempeñando dicha actividad pudiendo reanudarse su percepción a partir del momento de su finalización, por el periodo que restase por percibir.

3. En caso de que el beneficiario incurra en una de las causas de extinción o suspensión de la ayuda, previstas en este artículo, el mismo, o sus herederos en el caso de fallecimiento, están obligados, en el plazo de un mes, a comunicar tal circunstancia al órgano instructor de las ayudas y a la entidad aseguradora.

4. A las ayudas extraordinarias previstas en el artículo 4.2 cuando estén condicionadas al pago por el beneficiario del convenio especial con la Seguridad Social, les será de aplicación lo previsto en los apartados anteriores.

Artículo 10. *Pago de la ayuda y régimen de justificación y control.*

1. En el caso de las ayudas reguladas en el artículo 4.1, el abono de la aportación al plan de rentas se realizará a través de una entidad aseguradora constituida conforme a lo previsto en el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre.

El importe de las ayudas previstas en las resoluciones de concesión por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se abonará con carácter general en un único pago. No obstante lo anterior, en aquellos casos en los que el importe de la aportación a realizar

supere el 25% del crédito presupuestario anual previsto para estas ayudas, podrá fraccionarse el pago hasta un máximo de dos anualidades, quedando el pago de la segunda anualidad condicionado a la existencia de crédito disponible.

Las entidades aseguradoras remitirán a la Dirección General de Empleo una copia del contrato de seguro de cada beneficiario una vez celebrado, y justificarán la efectiva transferencia de las ayudas a los beneficiarios y las incidencias producidas durante el periodo de cobro, debiendo procederse a ello durante el primer trimestre de cada año en relación con el año inmediatamente anterior.

2. En el caso de las ayudas reguladas en los apartados 2 y 3 del artículo 4, el pago se realizará de una sola vez, directamente a los beneficiarios, salvo en el caso de las condicionadas al pago por parte del trabajador del convenio especial con la Seguridad Social, que podrá fraccionarse en periodos anuales hasta que se agote el plazo para el que fueron concedidas.

3. La Dirección General de Empleo realizará las actuaciones de control de estas subvenciones, para lo cual, con periodicidad al menos anual, procederá a recabar o consultar los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social y, en su caso, en el Servicio Público de Empleo Estatal.

Igualmente podrá recabar de las compañías aseguradoras y, en su caso, de los beneficiarios, cuanta información sea necesaria para verificar la aplicación de los fondos a las finalidades previstas.

Artículo 11. *Reintegro de la ayuda.*

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas por el beneficiario de las ayudas en los supuestos y en los términos previstos en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aplicándose el procedimiento de reintegro establecido en el Título II de la citada Ley.

Así mismo, en el caso de las ayudas reguladas en el artículo 4.1 procederá el reintegro de las cantidades percibidas por las entidades aseguradoras y no abonadas al beneficiario, como consecuencia de la extinción o suspensión de la ayuda.

Artículo 12. *Responsabilidad y régimen sancionador.*

Los beneficiarios de la ayuda estarán sometidos a las responsabilidades y al régimen sancionador sobre infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones establecido en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

En todo caso el incumplimiento por parte del beneficiario de la comunicación prevista en el artículo 9.3 implicará, además del reintegro de las cantidades que procedan, la extinción de la ayuda concedida.

Disposición adicional única. *Trabajadores afectados por los planes de apoyo a los sectores afectados por los cambios estructurales en el comercio mundial.*

Las ayudas extraordinarias por una cuantía equivalente a la reposición de las prestaciones contributivas por desempleo previstas en los Acuerdos de Consejo de Ministros de 9 de junio de 2006, para el sector textil y de la confección; de 5 de octubre de 2007, para el sector de fabricación y componentes del calzado, curtido y marroquinería; y de 26 de diciembre de 2008, para los sectores textil, calzado, mueble, juguete, curtido, marroquinería y madera, se regirán por lo previsto en el artículo 4.3 de este real decreto a partir de su entrada en vigor.

Disposición transitoria única. *Solicitudes presentadas antes de la entrada en vigor del presente real decreto.*

Lo previsto en este real decreto será de aplicación a los procedimientos de concesión de ayudas solicitadas con anterioridad a su entrada en vigor, salvo en lo relativo a los requisitos y limitaciones previstos en los artículos 3.1 y 4, que no serán de aplicación a aquellos.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden de 5 de abril de 1995, por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Disposición final segunda. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 7

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 167, de 13 de julio de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-11589

[. . .]

TÍTULO I

Derecho a la igualdad de trato y no discriminación

[. . .]

CAPÍTULO II

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social

Artículo 9. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.*

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.

3. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de

planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Asimismo, en los centros de trabajo y establecimientos militares esta labor se llevará a cabo por los organismos competentes del Ministerio de Defensa. En el ámbito del empleo público, la misma se llevará a cabo por la inspección general de servicios y los órganos equivalentes de las comunidades autónomas.

5. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

6. Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del artículo 2.1.

Artículo 10. *Negociación colectiva.*

1. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley.

Los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.

2. De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.

3. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

[. . .]

§ 8

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

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 261, de 30 de octubre de 2012
Última modificación: 12 de julio de 2023
Referencia: BOE-A-2012-13419

La disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, del mismo nombre, ha encomendado al Gobierno la aprobación de un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada que desarrolle lo establecido en la misma, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

En cumplimiento de dicho mandato legal y en consonancia con las importantes modificaciones que se han incorporado tanto en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo como en los de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor, el presente real decreto tiene como principales objetivos los siguientes:

Primero.

Adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que transita de un procedimiento administrativo en sentido estricto dirigido a la obtención de una autorización administrativa que condicionaba la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario, despidos colectivos o suspensiones de contratos o reducción de jornada, a otra clase de procedimiento, esencialmente distinto y con distinta finalidad, que consiste en la negociación de un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las mencionadas medidas laborales y en el que la participación de la autoridad laboral, aun cuando se mantiene, es otra y diversa respecto de la configurada por la regulación estatutaria anterior.

Segundo.

Garantizar la efectividad del periodo de consultas de los procedimientos, que cobra una importancia de primer orden en la nueva regulación una vez eliminada la autorización administrativa previa, si bien dicha efectividad del periodo de consultas se conjuga con la necesaria celeridad y agilidad de los procedimientos demandadas por las empresas. Para ello, se regula el nuevo papel de la autoridad laboral y sus funciones de vigilancia y control en orden al adecuado cumplimiento de las finalidades del periodo de consultas, pero también como ayuda a las partes para buscar soluciones a los problemas derivados de las medidas laborales a adoptar.

Tercero.

Fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa como medio para garantizar un adecuado conocimiento de los mismos sobre las causas que originan el procedimiento y permitirles una adecuada participación en su solución.

Cuarto.

Regular el plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo como obligación legal e indeclinable del empresario, dotando al mismo de efectividad y asegurando su cumplimiento como medida indispensable para permitir transiciones rápidas y adecuadas entre empleos y para mantener a los trabajadores en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible, evitando su indebida expulsión del mismo.

Quinto.

Establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público y específicamente en el ámbito de las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores.

El Reglamento que se aprueba mediante este real decreto deroga su precedente aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. No obstante, en aras de dar continuidad y coherencia a la práctica jurídica y a la experiencia de las empresas, intenta recoger todo lo que del anterior continúa siendo válido y compatible con la nueva regulación de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

La norma se estructura en tres títulos, el primero referido a los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y el segundo, el que regula estos mismos procedimientos cuando derivan de fuerza mayor. La diferencia esencial es que mientras los procedimientos derivados de fuerza mayor tienen por finalidad el obtener un pronunciamiento de la autoridad laboral consistente en la constatación del hecho constitutivo de la misma y son, por ello, procedimientos administrativos, los primeros no persiguen una respuesta de una autoridad administrativa, como sucedía en la regulación anterior, sino sobre todo establecer las peculiaridades de un proceso esencialmente bipartito, tal como lo dibuja la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y en el que la autoridad laboral no juega un papel decisorio, como sucedía hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

Dentro del título l, el capítulo I incluye el procedimiento de despido colectivo. Se determinan los umbrales de trabajadores afectados y se definen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que dan lugar a la aplicación del procedimiento regulado en el Reglamento, conforme a lo dispuesto en el nuevo artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se regula el procedimiento en sí, que tiene una fase inicial, con la comunicación simultánea de la empresa a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral sobre la intención de efectuar un despido colectivo y la documentación que debe acompañar a la comunicación, en línea de lo que ya estableció el Real Decreto 801/2011.

Mención especial merece el desarrollo del periodo de consultas, verdadera esencia del procedimiento. Para garantizar su efectividad se regula el número mínimo de reuniones de dicho periodo, que varía en función del tamaño de la empresa y los intervalos mínimos y máximos entre reuniones. No obstante, para imprimir celeridad al procedimiento sin merma de su confianza, se estipula que el periodo de consultas se entenderá celebrado en todo caso cuando se alcance un acuerdo entre las partes. Igualmente se detallan de manera no exhaustiva las posibles medidas sociales de acompañamiento y se regula el plan de recolocación externa en cumplimiento de lo señalado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, para cuando el despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores. Dicho plan deberá tener un contenido mínimo y garantizar a los trabajadores afectados, especialmente a los de más edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses con vistas a realizar las acciones de recolocación a que el plan se refiere. La finalización del procedimiento se produce mediante la comunicación de la decisión empresarial tras la celebración del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, momento a partir del cual el empresario podrá comenzar a notificar los despidos a los trabajadores afectados por los mismos, siempre respetando el plazo mínimo de treinta días desde el inicio del despido colectivo y las prioridades de permanencia de determinados colectivos a las que también alude la norma.

Este mismo capítulo alude igualmente a las actuaciones de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el desarrollo del periodo de consultas que incluyen, no sólo las de advertencia o recomendación, sino también las de mediación o asistencia que resulten convenientes para resolver los problemas planteados por el despido colectivo. Se detalla el contenido y el alcance del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá versar sobre los extremos de la comunicación empresarial, pero también sobre el cumplimiento del periodo de consultas y sobre los criterios tenidos en cuenta para seleccionar a los trabajadores afectados por los despidos, a los efectos de verificar que la empresa no incurre en discriminación prohibida, así como el contenido y la suficiencia del plan de recolocación externa y de las medidas sociales de acompañamiento.

El capítulo II se refiere a los procedimientos de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción incluyendo las notas características de los mismos y, finalmente, el capítulo III contiene una serie de reglas comunes a ambos tipos de procedimientos, los de despido colectivo y los de suspensión de contratos o reducción de jornada en materias tales como la determinación de la autoridad laboral competente para la realización de las funciones correspondientes en el ámbito del procedimiento, así como las reglas de legitimación para intervenir en representación de los trabajadores, la comisión negociadora de los procedimientos y el régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos. En estos aspectos comunes, el Reglamento aprobado por el presente real decreto es tributario de su predecesor, garantizando así una cierta continuidad en la práctica jurídica ya implantada durante el tiempo de su vigencia.

El título II contiene el régimen jurídico de los procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada motivados por fuerza mayor, que exige, como viene siendo habitual en nuestro derecho, una constatación previa por parte de la autoridad laboral del evento en que dicha fuerza mayor consiste. Como se ha dicho anteriormente, en estos casos, se configura un verdadero procedimiento administrativo dirigido a obtener una respuesta de la autoridad administrativa laboral susceptible de impugnación administrativa y judicial.

El título III se dedica al establecimiento de normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores. A tal fin es preciso distinguir entre aquellos entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, tal y como están relacionados en el artículo 3.1 del Texto Refundido de la Ley de contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, en función de que tengan o no la consideración de Administraciones Públicas conforme a lo indicado en el artículo 3.2 de dicho Texto Legal: Para las que tengan dicha consideración se establecen unas normas especificas de procedimiento en el Capítulo II de dicho Título en atención a las

particularidades que presenta la determinación de las causas de los despidos colectivos en las Administraciones Públicas de acuerdo con lo señalado en la mencionada disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores. Para aquellos entes, organismos y entidades que formen parte del sector público pero no tengan la caracterización de Administraciones Públicas en el sentido indicado, se aplicarán las reglas generales expuestas en el Título I, tanto en lo concerniente a la definición de las causas de los despidos como en lo relativo al procedimiento aplicable.

Las disposiciones de la parte final a destacar son las relativas a las especialidades aplicables a los procedimientos de despido colectivo en empresas con beneficios que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, en orden a la determinación de la aportación económica a que se refiere la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, a que también ha dado nueva redacción la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Con carácter previo a la aprobación del presente real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Asimismo, han sido consultadas las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social y del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de octubre de 2012,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final quinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Disposición adicional primera. *Información estadística.*

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente para la elaboración de la estadística de regulación de empleo, incluida en el Plan Estadístico Nacional, las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada tramitados ante las mismas, con el contenido que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.

Disposición adicional segunda. *Acreditación de las situaciones legales de desempleo.*

A efectos de completar la acreditación de la situación legal de desempleo, de conformidad con la disposición adicional sexagésimo tercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la autoridad laboral comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

A la información dispuesta en el párrafo anterior se acompañará el informe evacuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social previsto en el artículo 11 del Reglamento.

Disposición transitoria única. *Procedimientos iniciados.*

1. A los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición transitoria décima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

3. Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición transitoria décima de la referida Ley 3/2012, de 6 de julio, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogado el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

2. Queda derogada la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

3. Quedan derogados los apartados 1, a), 3 y 4 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

4. Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Se exceptúan de lo anterior la disposición adicional segunda, y la disposición final segunda del Real Decreto aprobatorio y la disposición adicional primera del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.17.ª, que atribuye al Estado la competencia en materia de régimen económico de la Seguridad Social.

Asimismo, se exceptúan los artículos 41, 43, 47 y 48 del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.18.ª, que atribuye al Estado las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.*

Uno. El artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, queda redactado como sigue:

> **«Artículo 22.** *Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.*
>
> 1. La empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo adoptadas conforme al artículo 51 del Estatuto de los

Trabajadores, así como las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas de acuerdo con el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

El contenido de dicha comunicación deberá incluir la siguiente información, que podrá ser completada de acuerdo con lo que establezcan las citadas disposiciones de desarrollo*:*

a) El ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

b) El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.

c) La relación nominal de los trabajadores afectados y su número de identificación fiscal.

d) En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación especificará los días concretos en que cada uno de los trabajadores va a quedar afectado por la medida de suspensión de contratos o reducción de jornada adoptada y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, durante todo el periodo que se extienda su vigencia. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.

Asimismo, la empresa acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral. Este documento se remitirá igualmente a través de medios electrónicos.

2. En los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor de los artículos 51.7 y 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de la autoridad laboral figurarán, entre otros, los siguientes datos:

a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Relación nominal de los trabajadores afectados y números de identificación fiscal de los mismos.

c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de la obligación empresarial de notificar el detalle de la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada en los términos previstos en el apartado precedente.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción de jornada.

El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.

No obstante, no será exigible lo previsto en este apartado a las empresas que comuniquen en los términos del apartado 1 la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada de manera continuada e ininterrumpida durante todo el periodo de vigencia de la misma.

4. En los supuestos de suspensión de la relación laboral del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por resolución judicial adoptada en el seno de un

procedimiento concursal, cuando el periodo de suspensión afecte exclusivamente a determinados días laborables del mes, a efectos del pago y consumo de las prestaciones por desempleo, dichos días laborables se multiplicarán por el coeficiente 1,25 a fin de computar la parte proporcional del descanso semanal, salvo que la suspensión afecte a cinco o seis días laborables consecutivos, en cuyo caso se abonarán y consumirán siete días de prestación por desempleo. El coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes en los que no se haya prestado servicio a causa de la medida de suspensión, incluido el día 31.

En ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo podrá superar 31 días al mes.

Cuando el periodo de suspensión suponga la pérdida efectiva de ocupación todos los días laborables del mes, a efectos de pago y consumo de la prestación se abonarán 30 días, con independencia de los días naturales del mes».

Dos. El apartado 5 del artículo 13 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, queda redactado como sigue:

«5. La entidad gestora también podrá admitir para los trabajadores fijos discontinuos y los que tengan reducida su jornada ordinaria de trabajo o suspendida su relación laboral en virtud de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando dentro del mes tengan diversos períodos de actividad e inactividad, así como para los que habitualmente trabajen para una misma empresa con sucesivos contratos temporales dentro del mes, que la solicitud inicial, formulada en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, surta efectos de solicitud de reanudación por los períodos de inactividad, en cuyo caso, la empresa deberá comunicar a la entidad gestora cada mes la información indicada en el apartado anterior.»

Disposición final tercera. *Modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.*

Se añade un nuevo apartado 3.bis) al artículo 33 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero:

«3.bis) En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas Comunidades Autónomas, el preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será emitido por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quien podrá recabar informe o cualquier tipo de colaboración de las estructuras territoriales de la Inspección. Mediante Resolución de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se podrá adscribir el personal inspector o de apoyo necesario a la Dirección Territorial, para la realización de este o de otros cometidos que requieran igualmente unidad y homogeneidad de las actuaciones inspectoras.

En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas provincias dentro de la misma Comunidad Autónoma, actuará un solo Inspector de Trabajo y Seguridad Social, designado para éste u otros cometidos que igualmente requieran identidad de criterio, por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No obstante, las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de Función Pública Inspectora referente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tendrán capacidad para designar al inspector de Trabajo a quien corresponda la realización de las funciones a que se refieren los dos párrafos anteriores.»

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, en particular, para la determinación de la forma y contenido de la información estadística y para el tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo a que se refiere la disposición adicional segunda del Reglamento que se aprueba por este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

TÍTULO I

Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

CAPÍTULO I

Del procedimiento de despido colectivo

Sección 1.ª Objeto del procedimiento

Artículo 1. *Objeto del procedimiento.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento en los supuestos en que en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas

productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. Asimismo, se regirá por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 2. *Comunicación empresarial.*

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el artículo 3, a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 4 y 5.

Artículo 3. *Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.*

1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Período previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

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

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

2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.*

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el

patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Artículo 5. *Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.*

1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.

2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Artículo 6. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral, preferiblemente en soporte informático, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 2, así como la documentación señalada en el artículo 3 y en los artículos 4 y 5, según las causas del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el artículo 3.3.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo a que se refiere el artículo 2, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión del informe a que se refiere el artículo 11.

Cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la comunicación a que se refiere el artículo 2, incluyendo la documentación común a que se refiere el artículo 3.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas

Artículo 7. *Periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

3. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado anterior, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 6.1.

4. En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.

6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

7. De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes.

Artículo 8. *Medidas sociales de acompañamiento.*

1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:

a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.

b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.

b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.

c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratas de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.

f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

Artículo 9. *Plan de recolocación externa.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes.

3. El plan de recolocación presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:

a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.
b) De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.
c) De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.
d) De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

4. El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.
5. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el apartado 1 se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

Artículo 10. *Actuaciones de la autoridad laboral.*

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.
Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme a lo indicado en el párrafo anterior.
El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta. De dicho escrito el empresario trasladará copia a los representantes legales de los trabajadores.
2. La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia. En especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.
3. La autoridad laboral podrá igualmente, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes.
Las actuaciones de mediación y asistencia a que se refiere este apartado y el anterior podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
4. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 11 en el momento de su recepción.

Artículo 11. *El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 12.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto con la documentación especificada en los apartados 2 y 3 de dicho artículo, a efectos de la emisión del preceptivo informe.

2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.

3. El informe constatará que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas del despido se ajusta a la exigida en los artículos 4 y 5 en función de la concreta causa alegada para despedir.

4. A efectos de lo dispuesto en el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Además, si considerase que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, así se hará constar en el informe, para su valoración por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

5. El informe constatará la inclusión del resto de los extremos contemplados en el artículo 3 y, en especial, verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa a que se refiere el artículo 13 del Reglamento.

6. El informe verificará que se ha cumplido lo establecido en el artículo 7 respecto al periodo de consultas.

7. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá informar sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa a que se refiere el artículo 9 y que éste cumple los requisitos exigidos en dicho artículo.

Sección 4.ª Finalización del procedimiento

Artículo 12. *Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo.*

1. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas.

2. La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.

3. La empresa deberá remitir a la autoridad laboral, además de la información a que se refieren los dos apartados anteriores, las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

4. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

5. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 1 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Artículo 13. *Prioridad de permanencia en la empresa.*

1. Conforme a lo establecido en el artículo 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

2. Dicha prioridad de permanencia favorecerá igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

3. La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.

Artículo 14. *Notificación de los despidos.*

1. Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 2 y la fecha de efectos de los despidos.

Artículo 15. *Acciones ante la jurisdicción social.*

1. La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

2. En caso de incumplimiento empresarial del pago de las indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir.

3. Asimismo, el incumplimiento de la obligación establecida sobre el plan de recolocación externa, así como de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores ante la jurisdicción social, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan.

CAPÍTULO II

Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Artículo 16. *Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

La reducción de la jornada de trabajo diaria podrá conllevar el cese de actividad durante un determinado número de horas al día; la reducción de la jornada semanal, mensual o

anual podrá suponer el cese de actividad durante unas horas al día o durante jornadas completas, dentro del límite porcentual máximo, semanal, mensual o anual, fijado.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

3. Durante la aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo, cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por la suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación, o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.

4. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.

5. Durante el período de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y volver a afectar a las personas trabajadoras afectadas por el mismo en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.

6. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de las personas trabajadoras afectadas.

7. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de las personas trabajadoras afectadas cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o mejorar su empleabilidad.

Artículo 17. *Iniciación del procedimiento.*

1. El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el apartado siguiente y a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en el artículo siguiente.

2. La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

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

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Documentación.*

1. La documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

2. En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4, con las siguientes particularidades:

a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

3. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2.

Artículo 19. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación a que se refiere el artículo 17, así como la documentación señalada en el artículo 18.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 17.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, dará traslado a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere el párrafo anterior no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. *Periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 19.1.

3. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

5. De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

6. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

7. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 23, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

8. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 6 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Artículo 21. *Actuaciones de la autoridad laboral.*

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta.

2. Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme lo indicado en el apartado anterior.

3. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 22 en el momento de su recepción.

Artículo 22. *Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17.2 y sobre el desarrollo del periodo de consultas y deberá seguir en su elaboración los criterios fijados en el artículo 11.

Artículo 23. *Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados.*

Tras la comunicación de la decisión empresarial a que se refiere el artículo 20.6, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

Artículo 24. *Acciones ante la jurisdicción social.*

La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de suspensión de contratos y reducción de jornada se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

Artículo 25. *Autoridad laboral competente.*

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente:

a) La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

1.º Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, así como cuando presten servicios en Departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado.

2.º Cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de

sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley.

b) La Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia, en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a), 2.º, de este apartado, siempre que el procedimiento afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado.

c) La Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el procedimiento desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.

d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando los procedimientos en los casos establecidos en los párrafos b) y c) puedan afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá avocar la competencia para realizar las actuaciones que le encomienda el presente Reglamento.

3. Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la decisión empresarial de despido colectivo.

4. En los casos de procedimientos con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para intervenir en el procedimiento según lo dispuesto en este artículo comunicará dicha intervención a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

5. Asimismo, en los procedimientos en empresas cuya plantilla exceda de quinientos trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente deberá informar del procedimiento a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

6. Lo dispuesto en este artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en los correspondientes reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a las Comunidades Autónomas en materia laboral.

Artículo 26. *Interlocución en el periodo de consultas.*

Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este reglamento los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Artículo 27. *Comisión negociadora de los procedimientos.*

1. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

2. La comisión negociadora de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.

Artículo 28. *Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos.*

1. Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, para lo cual, se considerará el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

Sólo se considerará acuerdo colectivo en el periodo de consultas aquel que haya sido adoptado por los sujetos a que se refiere el artículo 26.

2. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.

En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. *Archivo de las actuaciones por declaración de concurso.*

En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12 o de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

CAPÍTULO IV

Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

Artículo 30. *Extinción de la personalidad jurídica del contratante.*

Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el capítulo I del Título I de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa.

TÍTULO II

Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor

Artículo 31. *Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.*

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Título.

La autoridad laboral competente se determinará conforme a lo establecido en el artículo 25.

Artículo 32. *Iniciación.*

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 33. *Instrucción y resolución.*

1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y podrá realizar o solicitar cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.

No obstante lo anterior, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva en los casos en que la fuerza mayor temporal venga determinada por los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a los que se refiere el artículo 47.6 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La autoridad laboral dictará resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

3. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a la representación legal de las personas trabajadoras el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

4. La resolución de la autoridad laboral constatará, en su caso, la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa o la acreditación por parte de esta del impedimento o las limitaciones a su actividad.

En los supuestos de reducción de jornada y suspensión de contratos, la resolución que declare la existencia de la fuerza mayor expresará, además, hasta qué fecha surte efectos.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, corresponderá a la empresa la decisión sobre la extinción de los contratos de trabajo o sobre la aplicación de medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa deberá dar traslado de su decisión a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral.

6. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada por otras causas, de acuerdo con lo establecido en el título I.

7. De conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las resoluciones de la autoridad laboral podrán ser objeto de recurso de alzada por los interesados ante el órgano superior jerárquico del que las haya dictado, cuya resolución podrá ser impugnada ante la jurisdicción social.

8. Las personas trabajadoras y sus representantes legales podrán impugnar las decisiones empresariales sobre la extinción de contratos o sobre las medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos que les afecten en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.

TÍTULO III

Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público

CAPÍTULO I

Normativa aplicable

Artículo 34. *Normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

1. Los procedimientos de despido colectivo contemplados en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores se regirán por las normas contenidas en el presente título.

2. Dichos procedimientos se desarrollarán en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

3. En los casos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que, formando parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, no tengan la consideración de Administraciones Públicas en los términos establecidos en el artículo 3.2 de dicha norma, se entenderá que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los mismos casos que se describen en el artículo 1, apartado 2 de este Reglamento. Asimismo, el procedimiento aplicable para los despidos colectivos en los supuestos a que se refiere este apartado será el contenido en el Título I.

En los procedimientos contemplados en este apartado, y por lo que afecta a la documentación mencionada en el artículo 3.1 de este Reglamento, los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior deberán indicar, además, la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere.

4. En lo no recogido en este Título, y en cuanto no se oponga, contradiga o sea incompatible con el mismo, será de aplicación el procedimiento general contemplado en el Título I.

CAPÍTULO II

Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores

Sección 1.ª Objeto del procedimiento

Artículo 35. *Objeto del procedimiento.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de contratos de trabajo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, fundada en causas económicas, técnicas u organizativas se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Capítulo en los supuestos en que, en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de los mismos, en aquel Departamento Ministerial, ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculados a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u Organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependiente o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el presente artículo, se incluirá la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

3. A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

A los efectos de determinar la existencia de causas económicas, para los sujetos a los que se refiere el citado artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y

b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria.

Artículo 36. *Ámbito del procedimiento.*

El ámbito del procedimiento vendrá constituido por el correspondiente al del Departamento Ministerial, al del ente, Organismo o entidad dependiente de la Administración General del Estado, y, en el caso de las Comunidades Autónomas, por el de la Consejería u órgano que estas determinen o por el ente u Organismo vinculado o dependiente de ellas.

En el caso de la Administración Local el ámbito del procedimiento será el de la correspondiente entidad local o el de los entes, u organismos o entidades vinculados o dependientes de ella.

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 37. *Comunicación de inicio.*

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, así como a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública en los términos recogidos en los artículos 42 y 43 respectivamente. A dicho escrito deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 38, 39 o 40.

Artículo 38. *Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.*

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas deberá contener, además de la documentación especificada en el artículo 3, la siguiente información:

a) Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y

Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que hace referencia.

b) Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

Artículo 39. *Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.*

En los despidos colectivos por causas económicas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán aportar la siguiente documentación justificativa:

1. Una memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.
2. Los presupuestos de los dos últimos ejercicios, dónde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.
3. Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable dónde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria conforme a lo previsto en el artículo 35.
4. Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.
5. El Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.
6. Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

Artículo 40. *Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas.*

En los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán presentar una Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas, así como la documentación a que se refiere el número 4 y, en su caso 5 y 6 del artículo anterior.

Artículo 41. *Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública.*

1. Tendrá prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezca dicho ente, organismo o entidad pública.
2. La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, podrá establecer la aplicación de dicha prioridad en los procedimientos que afecten al personal laboral de sus respectivos ámbitos, aún cuando el Departamento, Consejería, organismo o entidad que promueva el procedimiento no lo hubiera previsto, si, a la vista del expediente, entendiese que es aplicable dicha prioridad, por ser adecuada a las circunstancias concurrentes, teniendo en cuenta la ordenación general en materia de recursos humanos y el interés público.
3. En cuanto a la prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, resultará de aplicación, igualmente, lo previsto en el artículo 13.

Artículo 42. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad que inicie el procedimiento, hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su comunicación a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 37, así como la documentación señalada en los artículos 38, 39 o 40, según proceda.
2. Asimismo remitirá información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo.

3. Resultará de aplicación a este trámite lo previsto en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 6, si bien la documentación a acompañar con la comunicación de inicio del procedimiento será la que corresponda a los procedimientos regulados en el presente Título.

Artículo 43. *Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública.*

1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad comunicará igualmente el inicio del procedimiento de despido colectivo, en el plazo y con la documentación e información a la que se refiere el artículo anterior, al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando se trate, respectivamente, de procedimientos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado o a las Comunidades Autónomas.

2. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente, podrá:

a) Acordar la aplicación de la prioridad a la que se refiere el artículo 41, que tendrá carácter vinculante en los términos que figuren en el acuerdo o resolución que se dicte.

b) Emitir informe sobre el procedimiento, sobre sus causas y sobre el resto de las circunstancias derivadas del mismo.

En estos casos, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente remitirá al Departamento, Consejería, organismo o entidad promotora del procedimiento, a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, antes de la finalización del período de consultas, copia de la resolución por la que se establezca la citada prioridad y, en su caso, del informe emitido.

3. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas.

Artículo 44. *Desarrollo del periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre el ente, organismo o entidad afectados, y los representantes de los trabajadores sobre las circunstancias del despido colectivo. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a las medidas sociales de acompañamiento contenidas en el artículo 8, siempre que sean compatibles con la naturaleza y régimen jurídico de la Administración Pública de que se trate.

2. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva establecida en los artículos 38, 39 o 40, según proceda y las partes deberán negociar de buena fe.

3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7. En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que corresponda al ámbito del procedimiento al que se refiere el artículo 36, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

Artículo 45. *Plan de recolocación externa.*

A los efectos previstos en el artículo 9, el Plan de recolocación externa, cuando proceda según el número de trabajadores afectados, será elaborado por los correspondientes Servicios Públicos de Empleo. Su elaboración corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de despidos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado u organismos o entidades dependientes de ella y a los Servicios Públicos de Empleo de las correspondientes Comunidades Autónomas en los demás casos.

El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar, al finalizar el periodo de consultas el plan de recolocación externa que hubiera sido elaborado conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, debiendo presentar, al inicio del mismo, la justificación acreditativa de haberse dirigido al correspondiente Servicio Público de Empleo instando su elaboración y el contenido previsto para el mismo.

Artículo 46. *Interlocución durante el periodo de consultas.*

1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.

2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la Administración General del Estado la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos.

3. En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a los mismos.

Sección 3.ª Finalización del procedimiento

Artículo 47. *Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas.*

1. A la finalización del periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado del mismo, acompañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar como resultado de dichas consultas, para que éste emita informe al respecto.

Este informe será vinculante en el caso de la Administración del Estado y en el de otras Administraciones Públicas en las que la normativa aplicable contemple, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de emitir un informe previo y favorable a la adopción de acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de los que puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

2. En el caso de la Administración General del Estado, la comunicación se efectuará al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas. En el caso de las Comunidades Autónomas la citada comunicación se efectuará a la Dirección General competente.

3. Una vez obtenido el informe mencionado en el apartado 1, se procederá, en su caso, a formalizar el acuerdo alcanzado en el plazo máximo de diez días desde la recepción de aquél, o a adoptar, en igual plazo, la decisión definitiva que proceda.

4. El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. Entre la documentación remitida, deberá obrar el informe del órgano competente en materia de Función Pública al que se refiere el apartado 1, la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la Administración y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

5. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de diez días a contar desde la fecha de la formalización del acuerdo o, si éste no se hubiese alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva a la que se refiere el apartado 3.

6. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la

terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Artículo 48. *Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración Local.*

1. En los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas, éstos comunicarán a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañada de la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

2. Transcurrido el plazo al que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

TÍTULO IV

Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor

Artículo 49. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social.*

Durante la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato reguladas en este reglamento, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social que se indican en la misma sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153 bis del mismo texto legal.

Artículo 50. *Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas.*

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este reglamento, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. Las empresas que apliquen expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que se beneficien voluntariamente de las exenciones a las que se refiere el artículo anterior deberán desarrollar estas acciones formativas.

Se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y las personas trabajadoras incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

2. Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de

formación acreditada. A estos efectos se establecerán los mecanismos de colaboración oportunos entre las Administraciones públicas en el marco de sus competencias.

3. Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato o en tiempo de trabajo, y en todo caso antes de que transcurran seis meses desde la finalización del periodo de vigencia del expediente. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4. Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere este artículo tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 51. *Compromiso de mantenimiento del empleo.*

1. Las exenciones en la cotización a las que se refiere el artículo 49 estarán condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación de aquel.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación con la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes que deban reintegrarse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considerará incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Artículo 52. *Límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones.*

1. Durante la aplicación efectiva de un expediente de regulación temporal de empleo no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.

Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las empresas que estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna reguladas en este reglamento podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Artículo 53. *Acceso a los datos relativos a los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

La Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a

través de los procedimientos electrónicos que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación de todo expediente de regulación temporal de empleo comunicado o autorizado, sobre la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en este, el tipo de medida que se aplique, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

Disposición adicional primera. *Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años.*

(Suprimida).

Disposición adicional segunda. *Tramitación electrónica de los procedimientos.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en los procedimientos de despido colectivo y en los de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo, la empresa que los inicie está obligada a relacionarse con la autoridad laboral a través de medios electrónicos. Del mismo modo, todas las comunicaciones que deban realizarse por cualesquiera órganos de las administraciones con competencias para la tramitación de dichos procedimientos, incluyendo aquellas dirigidas a la representación legal de las personas trabajadoras, se realizarán por medios electrónicos.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el Ministerio de Trabajo y Economía Social desarrollará y mantendrá una aplicación informática que permita la tramitación y gestión administrativa de los procedimientos regulados en este reglamento.

3. Las Comunidades Autónomas podrán utilizar sus propias aplicaciones informáticas o bien adherirse a la aplicación informática a que se refiere el apartado anterior, mediante la suscripción del correspondiente convenio con el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

4. Mediante las normas de desarrollo de este reglamento se determinarán los sistemas o medios electrónicos que habrán de utilizarse para comunicarse con la Administración.

Disposición adicional tercera. *Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésimo primera del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto en el Título I, Capítulo II de este Reglamento será de aplicación a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

A efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

En caso de que la entidad no figure en el correspondiente inventario, deberá justificarse por la entidad la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo.

Disposición adicional cuarta. *Procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar.*

Las competencias atribuidas en este Real Decreto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ejercerán, en los procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares.

Disposición adicional quinta. *Obligación de depósito de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas que supongan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.*

Cuando en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se incluya la inaplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo en relación con alguna de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá proceder en todo caso al depósito del acuerdo de inaplicación, conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Disposición adicional sexta. *Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre.*

1. Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.

Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda, y deberán ser realizadas con una antelación mínima de seis meses a la comunicación regulada en el artículo 2. En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

2. Dichas empresas remitirán copia de la notificación a la que se refiere el apartado anterior a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.

Disposición transitoria primera. *Trabajadores computables a efectos de la exigibilidad del plan de recolocación externa.*

Lo previsto en el artículo 9.5 respecto al cómputo de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo por motivos no inherentes a la persona del trabajador a los efectos de la obligatoriedad de acompañar un plan de recolocación externa a la documentación de iniciación del procedimiento se aplicará exclusivamente respecto de aquellos cuyos contratos de trabajo que se hayan extinguido a partir de la entrada en vigor del Real Decreto que aprueba el presente Reglamento.

Disposición transitoria segunda. *Procedimientos iniciados.*

Los despidos colectivos y expedientes de regulación temporal de empleo que se hubieran iniciado a la fecha de la entrada en vigor del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

§ 9

Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 254, de 24 de octubre de 2006
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2006-18484

[. . .]

Artículo 2. *Creación de la aplicación informática denominada Certific@2 y relación de datos susceptibles de ser transmitidos por los empleadores a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.*

Se crea una aplicación informática denominada Certific@2 para la recepción y almacenamiento de los siguientes datos transmitidos por los empleadores a la entidad gestora para la gestión de las prestaciones por desempleo:

1. Datos del certificado de empresa previsto en el artículo 21.5 y 27 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, y en el 230.d) del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, conforme al contenido que se acompaña como anexo I.

2. Datos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 13 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, relativos a los periodos de actividad laboral y a otras situaciones producidas durante la vigencia de la campaña de trabajadores fijos-discontinuos o durante los periodos de suspensión laboral o reducción de la jornada ordinaria de trabajo autorizados mediante Expediente de Regulación de Empleo de los trabajadores afectados, conforme al contenido que se acompaña como anexo II.

3. Cualesquiera otras informaciones que puedan contemplarse en un futuro, de acuerdo con lo previsto en la disposición final primera de la presente Orden.

[. . .]

§ 10

Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 165, de 12 de julio de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-16158

I

El día 30 de diciembre de 2021 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyo objeto era dar solución a numerosas deficiencias que aquejan al mercado laboral español. Además, con ello se daba cumplimiento a parte de los compromisos recogidos en el Componente 23 («Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo») del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 27 de abril de 2021, y en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (*Council Implementing Decision-CID*), de 13 de julio de 2021.

Entre dichos compromisos, se hallaba la reforma 6, orientada al establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo, que dotase de una mayor flexibilidad interna a las empresas en aquellas situaciones que lo requiriesen, ya afecten de forma puntual a empresas individuales, a sectores productivos o al conjunto de la economía.

Para ello, se partió de la experiencia adquirida a la hora de hacer frente a la crisis originada por la COVID-19, de forma que el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, consolidó aquellos mecanismos utilizados para paliar la misma, adaptándolos e integrándolos con carácter permanente en la legislación laboral.

Así, el artículo primero.seis del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, modificó el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para agilizar y flexibilizar los expedientes de regulación temporal de empleo por causas empresariales y fuerza mayor temporal y priorizar su utilización como alternativa a las extinciones de contratos.

Por su parte, el artículo primero.siete del real decreto-ley introdujo un nuevo artículo 47 bis, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, el cual se configura como «un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo». En concreto, la finalidad de este mecanismo es atender las necesidades de naturaleza macroeconómica (cíclica o sectorial) que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, por lo que será en estas

circunstancias en las que podrá ser activado previa declaración mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

II

El nuevo artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si bien contiene el régimen general del funcionamiento del Mecanismo RED, no agota la regulación de sus aspectos materiales y procedimentales, por lo que resulta necesario efectuar un desarrollo reglamentario de los mismos, que posibilite el funcionamiento efectivo del mecanismo.

Por ello, el presente real decreto desarrolla lo dispuesto en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dotando al Mecanismo RED de un régimen jurídico completo, en lo que se refiere a sus diversos elementos: El procedimiento para que las empresas puedan aplicar las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, las competencias sobre su gestión, la gobernanza del mecanismo y sus garantías –protección de las personas trabajadoras, beneficios en la cotización a la Seguridad Social, acciones formativas, compromiso de mantenimiento del empleo, límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones–. Todo ello se desarrolla en virtud de las habilitaciones recogidas en la disposición final segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición final séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Asimismo, se incluyen normas en materia de Seguridad Social y en desarrollo de los previsto en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, relativa de manera específica a medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

III

El presente real decreto se articula en treinta artículos, distribuidos en cuatro capítulos, una disposición adicional única, tres disposiciones transitorias, una derogatoria única y seis disposiciones finales.

El capítulo I desarrolla el funcionamiento general del Mecanismo RED, indicando su objeto (artículo 1), modalidades (artículo 2) y medidas aplicables (artículo 3), así como configurando la comisión tripartita que ha de servir de instrumento participativo de seguimiento del funcionamiento del mecanismo sectorial (artículo 4).

El capítulo II tiene una dimensión procedimental y regula los trámites que han de seguir las empresas que deseen acogerse a un mecanismo que se encuentre activo.

La sección 1.ª regula la iniciación del procedimiento, de manera que se contemplan, en los artículos 5 y 6, la comunicación empresarial de inicio y la necesaria constitución de una comisión negociadora en el centro o centros de trabajo afectados, integrada por la representación de la empresa y por una comisión representativa de las personas trabajadoras. En el seno de esta comisión negociadora se desarrollará el periodo de consultas, cuya apertura se regula igualmente en el artículo 6. Por último, el artículo 7 regula la solicitud a la autoridad laboral de la autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED, simultánea a la citada apertura.

La sección 2.ª se refiere al desarrollo del procedimiento.

Su subsección 1.ª, que contiene el artículo 8, señala los requisitos del periodo de consultas.

La subsección 2.ª se refiere a la instrucción del procedimiento, y regula las actuaciones oportunas que se deben llevar a cabo por parte tanto de la autoridad laboral competente (artículo 9) como de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 10). Particularmente, esta última evacuará un informe en el que deberá pronunciarse sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes.

La sección 3.ª establece las normas que rigen la finalización del procedimiento.

La subsección 1.ª establece las reglas aplicables a la finalización con acuerdo de dicho procedimiento. El artículo 11 establece el contenido mínimo y las condiciones esenciales del acuerdo, mientras que el artículo 12 se refiere a las actuaciones de la autoridad laboral en caso de acuerdo tras el periodo de consultas. Cabe destacar que cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a autorizar la aplicación del mecanismo. Por último, el artículo 13 establece normas específicas para proceder a la prórroga de la vigencia de las medidas.

En el ámbito de la modalidad sectorial, la empresa habrá presentado una propuesta de plan de recualificación en la comunicación inicial (artículo 6), cuyo contenido deberá ser concretado en el acuerdo (artículo 11) o en la comunicación empresarial de finalización (artículo 14). El contenido de este plan deberá responder a la realidad empresarial de la solicitante, pudiendo concretarse en diversos procesos formativos, teóricos o de carácter práctico, que permitan ampliar competencias y conocimientos a las personas trabajadoras o incluso una reorganización de los departamentos empresariales vinculada a la estabilización del empleo. En todo caso, el contenido de este plan se ajustará a la finalidad perseguida por el propio Mecanismo RED sectorial, la recualificación y procesos de transición profesional de las personas trabajadoras.

La subsección 2.ª regula la finalización sin acuerdo del periodo de consultas. De igual manera, se recogen el contenido mínimo y las condiciones esenciales de la comunicación empresarial (artículo 14) y las actuaciones de la autoridad laboral (artículo 15). En este caso, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

La sección 4.ª se refiere a las disposiciones comunes del procedimiento, determinando la autoridad laboral competente (artículo 16) y el régimen de recursos administrativos y acciones ante la jurisdicción social (artículo 17).

El capítulo III define las garantías asociadas al Mecanismo RED, relativas a la protección de las personas trabajadoras (artículo 18), los beneficios en la cotización de las empresas (artículo 19), las acciones formativas (artículo 20) y el compromiso del mantenimiento del empleo (artículo 21) a que se vinculan las exenciones en la cotización. Adicionalmente el capítulo se acompaña de la previsión de una serie de límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones (artículo 22), así como la regulación del acceso a los datos relativos a las reducciones de jornada y suspensiones de contrato autorizadas en el ámbito del Mecanismo RED por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 23).

Por último, el capítulo IV establece el régimen jurídico y de funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

En cuanto a la disposición adicional única, establece la aplicación supletoria del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

La disposición transitoria primera prevé la aplicación de la norma solo a aquellos procedimientos iniciados tras la entrada en vigor del real decreto.

La disposición transitoria segunda se refiere al inicio de la gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

La disposición transitoria tercera se ocupa de la asunción de las competencias sancionadoras que tienen atribuidas el Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina, y que, en tanto no dispongan de los recursos necesarios para ello, serán ejercidas por las personas titulares de las Jefaturas de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de la Administración General del Estado.

En relación con lo anterior y en aras de asegurar la necesaria seguridad jurídica, se establece una disposición derogatoria única que deroga de manera expresa la disposición transitoria del Real Decreto 772/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

La disposición final primera prevé la modificación del artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, a fin de adaptar las previsiones reglamentarias a la nueva

redacción del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como homogeneizar los procedimientos de tramitación y pago de las prestaciones por desempleo derivadas de la aplicación de las medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada contemplados en dicho precepto, y la tramitación de la prestación social regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

La disposición final segunda modifica el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para aclarar las competencias sancionadoras en esta materia.

En cuanto a la disposición final tercera, se encarga de adaptar el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, a las modificaciones operadas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, por lo que su objeto es la modificación de los artículos 10, 16, 21 y 33 del citado reglamento, así como la introducción de un nuevo título IV en el que se incorporan las garantías asociadas a los expedientes de regulación temporal de empleo, relativas a los beneficios en la cotización a la seguridad social, las acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios, el compromiso del mantenimiento del empleo, los límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones y el acceso a los datos relativos a los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por último, las disposiciones finales cuarta, quinta y sexta se refieren, respectivamente, a los títulos competenciales, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

IV

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las disposiciones legales contenidas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. La norma contribuye a reforzar el principio de seguridad jurídica, pues el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores completa la regulación sobre la materia de forma coherente con el resto del ordenamiento. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de audiencia e información públicas, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias.

Este real decreto ha sido consultado específicamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y a las Comunidades Autónomas.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.ª y 17.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y sobre la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con la aprobación previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de julio de 2023,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo del artículo 47.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, relativo al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que, una vez activado, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Artículo 2. *Modalidades y activación del Mecanismo RED.*

1. El Mecanismo RED podrá ser activado en las modalidades cíclica y sectorial previstas en el artículo 47.bis.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos descritos en el mismo.

2. La activación del Mecanismo RED se realizará por acuerdo del Consejo de Ministros, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 bis.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y previa información a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 4. El acuerdo del Consejo de Ministros será objeto de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. En el acuerdo del Consejo de Ministros, en el caso del Mecanismo RED sectorial, se podrán incluir los criterios conforme a los cuales se define un determinado sector de actividad.

Artículo 3. *Medidas aplicables.*

1. Una vez activado el Mecanismo RED, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral competente la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en este real decreto.

El contrato de trabajo podrá suspenderse cuando el cese de la actividad que venía desarrollando la persona trabajadora afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de la actividad laboral, que podrá computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. La reducción de la jornada de trabajo diaria podrá conllevar el cese de actividad durante un máximo de horas al día; mientras que la reducción de la jornada semanal, mensual o anual podrá suponer el cese de actividad durante unas horas al día o durante jornadas completas, dentro del límite porcentual máximo, semanal, mensual o anual, fijado.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

2. Durante la aplicación de un expediente derivado del Mecanismo RED, cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por una suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación, o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.

3. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación que se pretende superar, entendida en los términos del acuerdo de activación.

Artículo 4. *Comisión tripartita del Mecanismo RED sectorial.*

1. La Comisión tripartita del Mecanismo RED sectorial es un órgano colegiado interministerial, cuyo funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en los artículos 15 a 22 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. La Comisión se

adscribe al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Su fin es servir de instrumento participativo y de seguimiento del funcionamiento del Mecanismo RED sectorial.

Tendrá como funciones el análisis de la existencia de los cambios referidos en el artículo 47 bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como de la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

2. Las personas que componen la Comisión tripartita del Mecanismo RED sectorial se designarán conforme a los siguientes criterios:

a) La presidencia será ejercida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

b) Una vicepresidencia, que será ejercida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones.

c) Cuatro vocalías designadas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a propuesta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

Las personas titulares de las vocalías serán nombradas y cesadas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a propuesta de la respectiva organización empresarial o sindical.

d) La secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, será ejercida por una persona funcionaria con rango de Subdirector General, designada por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3. La persona titular de la presidencia podrá ser sustituida, en caso de ausencia, enfermedad o cuando concurra alguna causa justificada, por la persona titular de la vicepresidencia.

Asimismo, las personas titulares de la vicepresidencia, las vocalías y la secretaría podrán ser sustituidas, en caso de ausencia, enfermedad o cuando concurra alguna causa justificada, por las personas suplentes que designe la Administración o la organización a la que representan, comunicándolo por escrito a la secretaría.

En el caso de la secretaría, la persona sustituta deberá ocupar un puesto de igual rango al de la persona titular.

4. Esta Comisión se reunirá cuando sea convocada al efecto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Asimismo, la Comisión se reunirá cuando lo soliciten conjuntamente las organizaciones empresariales y sindicales anteriormente mencionadas. En este supuesto, el acuerdo de solicitud alcanzado entre las organizaciones será remitido a la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, debiendo reunirse la Comisión dentro del plazo de quince días desde dicha solicitud.

5. La Comisión podrá dotarse de su propio reglamento interno.

6. El funcionamiento de la Comisión no supondrá incremento de gasto público, y se atenderá con los medios personales, técnicos y presupuestarios asignados al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

CAPÍTULO II

Procedimiento

Sección 1.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 5. *Comunicación empresarial de inicio.*

La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento, a los efectos de la conformación de la comisión representativa a la que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 6. *Comisión representativa de las personas trabajadoras, comisión negociadora y comunicación de apertura del periodo de consultas.*

1. El desarrollo del periodo de consultas al que se refiere el artículo 8 requerirá la constitución de una comisión negociadora en el centro o centros de trabajo afectados, integrada por la representación de la empresa y por una comisión representativa de las personas trabajadoras. La constitución y funcionamiento de la comisión negociadora se regirá por lo establecido en el artículo 41.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades previstas en este artículo.

2. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa de las personas trabajadoras será de cinco días desde la fecha de la comunicación regulada en el artículo anterior, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representación legal de las personas trabajadoras, en cuyo caso el plazo será de diez días.

Constituida la comisión representativa o transcurrido el plazo máximo para su constitución, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas. La falta de constitución de dicha comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

3. La comunicación formal de apertura del periodo de consultas incluirá:

a) La documentación acreditativa de que la situación, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED concurre en la empresa.

b) El período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo.

c) La identificación de las personas trabajadoras incluidas en el procedimiento y que van a resultar afectadas por las medidas de regulación temporal de empleo, así como los criterios tenidos en cuenta para la designación de las personas afectadas. Asimismo, también deberá proporcionarse la identificación de las personas trabajadoras empleadas habitualmente en el último año.

Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) El tipo de medida que se pretenda aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato que se pretenda aplicar.

e) Un plan de recualificación de las personas afectadas, en el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED.

f) Copia de la comunicación de inicio recogida en el artículo 5.

La comunicación a la que se refiere este apartado deberá ir acompañada de una memoria explicativa.

Simultáneamente a la entrega de esa comunicación, la empresa solicitará por escrito la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Solicitud de autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED.*

1. La solicitud para aplicar medidas de reducción de jornada o suspensión de contrato en el ámbito del Mecanismo RED activado será presentada por la empresa a través de la sede electrónica de cada autoridad laboral competente y utilizando los formularios previstos específicamente para ello, de forma simultánea a la comunicación de apertura del periodo de consultas regulada en el artículo 6.3.

En el supuesto de que la autoridad laboral competente sea la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la presentación se deberá realizar ante la sede electrónica del mismo.

2. La solicitud a la autoridad laboral deberá incorporar:

a) Copia de la comunicación de inicio regulada en el artículo 5.

b) Copia de la comunicación y de la documentación referidas en el artículo 6.3.

c) Identificación de las personas que integrarán la comisión negociadora y la comisión representativa de las personas trabajadoras, así como el acta de constitución de la comisión negociadora que permita acreditar el cumplimiento de los términos previstos en el artículo 6 o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta última en los plazos legales.

3. Las solicitudes de autorización para la aplicación de medidas en el ámbito del Mecanismo RED podrán tramitarse por la Dirección General de Trabajo y las restantes autoridades laborales que así lo acuerden a través de la aplicación informática prevista en la disposición adicional segunda del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

4. Si la autoridad laboral que recibe la solicitud careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 16, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente a la empresa y a la representación de las personas trabajadoras.

Sección 2.ª Desarrollo del procedimiento

Subsección 1.ª Periodo de consultas

Artículo 8. *Requisitos de desarrollo del periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá una duración máxima de quince días. En el supuesto de empresas con plantillas de menos de cincuenta personas trabajadoras, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días.

Esta duración máxima podrá ser ampliada mediante acuerdo expreso al respecto en el seno de la comisión negociadora, trasladado a la autoridad laboral competente con carácter previo a la finalización de la duración máxima.

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

3. La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, a través de los correspondientes sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo o bien del que resulte de su ampliación conforme al párrafo segundo del apartado primero de este artículo.

Subsección 2.ª Instrucción del procedimiento

Artículo 9. *Actuaciones de la autoridad laboral durante la instrucción del procedimiento.*

1. La admisión a trámite de una solicitud de autorización para aplicar medidas en el ámbito de un Mecanismo RED requerirá, en cualquier caso, el cumplimiento de los requisitos que al respecto se fijen en el acuerdo de activación del Consejo de Ministros.

Cuando la solicitud no reúna dichos requisitos, la autoridad laboral requerirá a la persona interesada para que subsane las deficiencias detectadas en un plazo de diez días, con indicación de que, en caso de no hacerlo, dictará resolución teniéndole por desistido de su petición, con archivo del expediente.

2. Una vez recibida la solicitud prevista en el artículo 7 la autoridad laboral dará traslado inmediato de la misma, junto con la documentación que obre en su poder, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, recabando simultáneamente, con carácter preceptivo, el informe regulado en el artículo siguiente.

3. Asimismo, la autoridad laboral podrá solicitar cuantos otros informes juzgue necesarios. Estos informes deberán ser emitidos en el plazo máximo de siete días desde la finalización del periodo de consultas.

4. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular. Del mismo modo, dichos escritos serán remitidos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su conocimiento.

La representación de las personas trabajadoras podrá dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estime oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

5. La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia o de mediación a la comisión negociadora.

Las actuaciones de mediación y asistencia a que se refiere este apartado, y las de advertencia y recomendación referidas en el anterior, podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10. *Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social previsto en el artículo anterior versará sobre los extremos de la comunicación empresarial y la concurrencia en la empresa de la situación prevista en el acuerdo de activación, de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.

2. El informe constatará que la documentación presentada por la empresa a la autoridad laboral se ajusta a la prevista en el artículo 7, en función de la modalidad, cíclica o sectorial, del mecanismo RED.

3. El informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia en la empresa de la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED según lo acreditado en la documentación aportada, así como el cumplimiento por parte de la empresa de cualesquiera otros requisitos previstos por dicho acuerdo.

4. El informe verificará si los criterios utilizados para la designación de las personas trabajadoras afectadas por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Este informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la solicitud de aplicación del Mecanismo RED por parte de la empresa a la autoridad laboral y quedará incorporado al expediente.

Sección 3.ª Finalización del procedimiento

Subsección 1.ª Finalización del periodo de consultas con acuerdo

Artículo 11. *Contenido mínimo y condiciones esenciales del acuerdo.*

1. En el plazo de quince días naturales desde la finalización del periodo de consultas, si este concluye con acuerdo, la empresa lo remitirá íntegramente a la autoridad laboral, adjuntando las actas que permitan acreditar la celebración de las reuniones mantenidas durante el periodo de consultas y su contenido.

El acuerdo y las actas aportadas a la autoridad laboral deberán estar firmadas por todas las personas integrantes de la comisión negociadora.

2. El acuerdo remitido a la autoridad laboral deberá incorporar, como mínimo, los contenidos siguientes:

a) Personas, grupos profesionales, puestos y, en su caso, niveles salariales afectados, determinando en cada caso si la medida es de reducción de jornada o de suspensión de contrato, así como el porcentaje máximo de reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual acordado para cada una de las personas, grupos profesionales, puestos o niveles salariales afectados, o el número máximo de días de suspensión de contratos que se pretenda aplicar en cada caso.

b) Fecha de efectos del Mecanismo RED, que podrá ser anterior a la de la comunicación final a la autoridad laboral, pero en ningún caso previa a la fecha de activación de aquél.

c) Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato, dentro del límite establecido por el acuerdo de activación.

d) En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, el plan de recualificación.

El plan de recualificación podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Actuaciones de la autoridad laboral en caso de acuerdo tras el periodo de consultas.*

1. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales desde la comunicación regulada en el artículo anterior, autorizando la aplicación del Mecanismo RED en los términos fijados en el acuerdo.

Si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la aplicación del Mecanismo RED en los términos fijados en el acuerdo entre las partes.

Este acuerdo vincula a la autoridad laboral, que se limitará a examinar si se ha observado el procedimiento y a constatar que no ha habido fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, sin perjuicio de lo previsto en el apartado siguiente.

2. Si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a solicitud de parte interesada, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad.

Del mismo modo actuará cuando, de oficio, en virtud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o a petición de la entidad gestora de la prestación a la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto el acceso indebido a la prestación, por inexistencia de la causa motivadora de la prestación regulada en dicha disposición.

Artículo 13. *Prórroga.*

1. En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos autorizada en el ámbito del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida, que en ningún caso podrá superar el límite establecido en el acuerdo de activación.

2. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, que podrá ser ampliada mediante acuerdo expreso al respecto en el seno de la comisión negociadora, trasladado a la autoridad laboral competente con carácter previo a su efectividad.

3. El acuerdo o la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días naturales, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral, sin necesidad de que aquella dicte resolución.

Subsección 2.ª Finalización sin acuerdo del periodo de consultas

Artículo 14. *Contenido mínimo y condiciones esenciales de la comunicación empresarial.*

1. En el plazo de quince días naturales desde la finalización del periodo de consultas, si este concluye sin acuerdo, la empresa comunicará a la autoridad laboral y a los representantes legales de las personas trabajadoras su decisión final sobre la aplicación del

Mecanismo RED, adjuntando las actas que permitan acreditar la celebración de las reuniones mantenidas durante el periodo de consultas y su contenido.

Las actas aportadas a la autoridad laboral deberán estar firmadas por todas las personas integrantes de la comisión negociadora.

2. La comunicación final remitida a la autoridad laboral deberá incorporar, como mínimo, los contenidos a los que se refiere el artículo 11.2.

Artículo 15. *Actuaciones de la autoridad laboral de no existir acuerdo durante el periodo de consultas.*

1. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

El plazo para dictar la resolución será de siete días naturales a partir de la comunicación por parte de la empresa de su decisión final.

Si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la aplicación del Mecanismo RED en los términos de la decisión final comunicada por la empresa, sin perjuicio de la revisión que pudiera proceder por el incumplimiento del contenido mínimo y condiciones esenciales previstos.

2. La autorización solo procederá cuando la comunicación final se ajuste al contenido mínimo y condiciones esenciales previstos en el artículo anterior y cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa.

En todo caso, la resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.

Sección 4.ª Disposiciones comunes del procedimiento

Artículo 16. *Autoridad laboral competente.*

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a personas trabajadoras que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritas a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una comunidad autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente el órgano que determine la Comunidad Autónoma.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente:

a) La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

1.º Cuando las personas trabajadoras afectadas desarrollen su actividad o se encuentren adscritas a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas.

2.º Cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley.

b) La Delegación del Gobierno, si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o la Subdelegación del Gobierno en la provincia, en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a). 2.º de este apartado, siempre que el procedimiento afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado.

c) La Delegación del Gobierno en las Ciudades de Ceuta o Melilla, respectivamente, cuando las personas trabajadoras afectadas por el procedimiento desarrollen su actividad o se encuentren adscritas a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.

d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, cuando los procedimientos en los casos establecidos en los párrafos b) y c) puedan afectar a más de doscientas personas trabajadoras o la medida tenga especial trascendencia social,

la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social podrá avocar la competencia para realizar las actuaciones que le encomienda este real decreto.

3. Cuando el procedimiento afecte a personas trabajadoras que desarrollen su actividad o se encuentren adscritas a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una comunidad autónoma y existan personas trabajadoras afectadas en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la resolución dictada.

4. En el supuesto en el que el Mecanismo RED afecte a centros de trabajo radicados en dos o más comunidades autónomas, la autoridad laboral competente para intervenir en el procedimiento comunicará dicha intervención a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

Artículo 17. *Recursos administrativos y acciones ante la jurisdicción social.*

1. Las resoluciones dictadas por las autoridades laborales competentes en los procedimientos regulados en este capítulo serán recurribles en alzada ante el órgano superior jerárquico del que las dicte, de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. La impugnación judicial de las resoluciones en el ámbito del Mecanismo RED se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO III

Garantías del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Artículo 18. *Protección de las personas trabajadoras.*

1. Las personas trabajadoras afectadas por un Mecanismo RED se beneficiarán, previa solicitud colectiva, de las medidas en materia de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

2. El abono de la prestación se realizará, con cargo a las disposiciones de activos financieros del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., de acuerdo con las normas establecidas para el pago de las prestaciones por desempleo.

3. Cuando la persona trabajadora acceda indebidamente a la prestación, las cantidades indebidamente abonadas serán reclamadas por la entidad gestora con arreglo al procedimiento regulado en los artículos 33 y 34 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

No obstante lo anterior, dada su distinta naturaleza, no será de aplicación a esta prestación la compensación con cuantías que se perciban en concepto de prestaciones y subsidios por desempleo regulados en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o de subsidio extraordinario de desempleo regulado en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o de renta activa de inserción, regulada en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, ni con las percepciones indebidas derivadas de estas prestaciones y subsidios.

Artículo 19. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables al Mecanismo RED.*

Durante la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato reguladas en este reglamento, las empresas se beneficiarán de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social que se indican en la disposición adicional cuadragésima

cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en aquella.

Artículo 20. *Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas.*

1. Durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos de trabajo a las que se refiere este reglamento, las empresas desarrollarán acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de sus competencias profesionales y su empleabilidad.

Las exenciones previstas en la disposición adicional cuadragésima cuarta, apartado 1.d) y e), del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refieren la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y este artículo. El compromiso de la empresa de realizar dichas acciones resulta un requisito para aplicar la exención.

Se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y las personas trabajadoras incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

2. Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional; en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada. A estos efectos se establecerán los mecanismos de colaboración oportunos entre las Administraciones públicas en el marco de sus competencias.

3. Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito del Mecanismo RED, o durante el tiempo de trabajo, y en todo caso antes de que transcurran seis meses desde la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4. Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere este artículo tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

5. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, en el ámbito del Mecanismo RED, en cualquiera de sus modalidades.

El Servicio Público de Empleo Estatal verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere este artículo, conforme a todos los requisitos establecidos. Cuando de la verificación realizada se deduzca que no se han realizado las acciones formativas, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de la extensión de las actas de infracción y liquidación que correspondan.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que la empresa acredite haber puesto a disposición de las personas trabajadoras las acciones formativas, no estará obligada al reintegro de las exenciones cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

Artículo 21. *Compromiso de mantenimiento del empleo.*

1. Las exenciones en la cotización a las que se refiere el artículo 19 estarán condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por las

medidas de reducción de jornada o de suspensión de contratos durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del Mecanismo RED autorizado.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación con la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas de recaudación de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considerará incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Artículo 22. *Límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones.*

1. Durante la aplicación efectiva del Mecanismo RED no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.

Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las empresas que estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna reguladas en este real decreto podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no desempeñen funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Artículo 23. *Acceso a los datos relativos a las reducciones de jornada y suspensiones de contrato autorizadas en el ámbito del Mecanismo RED por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

La Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a través de los procedimientos electrónicos que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación de todo Mecanismo RED autorizado sobre la empresa y a todos los datos de las personas trabajadoras incluidas en este, así como del tipo de medida que se aplique, del período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y del porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

CAPÍTULO IV

Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

Artículo 24. *Régimen jurídico del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

1. El Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, es un fondo carente de personalidad jurídica, en los términos de los artículos 137 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 47 bis.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en este real decreto.

2. El Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en los términos recogidos en esta norma, y se dedicará con carácter exclusivo y excluyente a la financiación del Mecanismo RED.

3. Al tratarse de un fondo sin personalidad jurídica de los previstos en el artículo 2.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, el régimen de presupuestación, de contabilidad y de control del Fondo RED de Flexibilización y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., se regirá de acuerdo con lo establecido en dicha ley.

Artículo 25. *Gestión financiera y administración del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

1. El Servicio Público de Empleo Estatal elaborará anualmente la propuesta de los presupuestos de explotación y de capital del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización de Empleo, F.C.P.J. de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

Asimismo, la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal es la encargada de formular y aprobar las cuentas del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización de Empleo, F.C.P.J.

2. La contratación de los servicios y suministros necesarios para el funcionamiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal, ajustándose a las normas que resulten de aplicación a dicha entidad, repercutiéndose los correspondientes gastos al presupuesto del Fondo.

3. La tesorería del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., se administrará a través de una cuenta abierta en Banco de España, en la que se realizarán las materializaciones iniciales de las dotaciones del Fondo y que servirá de instrumento para las operaciones de adquisición de activos y demás actuaciones financieras de dicho Fondo, aplicándose en todo caso lo dispuesto en los artículos 108 y 109 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

4. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal la tramitación y resolución de los expedientes derivados de las operaciones relativas a la dotación, materialización y disposición de los importes correspondientes al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., así como las actuaciones necesarias para la gestión y administración financiera del Fondo.

5. El Servicio Público de Empleo Estatal tendrá la condición de titular de cuentas en el mercado de deuda pública en anotaciones, así como en cualquier otro mercado o sistema que determine el Comité de Gestión.

6. Los importes obtenidos de las disposiciones de los activos del Fondo se destinarán exclusivamente bien a la reinversión en otros activos emitidos por las personas jurídicas públicas que reúnan las condiciones previstas en el artículo 27, o bien directamente a la financiación de los importes mencionados en el artículo 28.

Artículo 26. *Fuentes de financiación del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

El Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. se podrá nutrir en cada ejercicio de:

a) La cuantía positiva resultante de minorar de la recaudación líquida obtenida en la cotización por desempleo:

1.º El importe del gasto abonado en concepto de prestaciones y subsidios por desempleo, así como cualquier otro programa o iniciativa asimilable, que incluirá, en todo caso, la cuantía de las cotizaciones a la Seguridad Social que el Servicio Público de Empleo Estatal debe realizar por estos conceptos.

2.º El importe de las bonificaciones de fomento del empleo que el Servicio Público de Empleo Estatal abone a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Siempre que las disponibilidades financieras de tesorería del Servicio Público de Empleo Estatal y la situación financiera de la Seguridad Social lo permitan, hasta el importe máximo de dicha cuantía.

b) Los recursos generados por la aplicación de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social, en la parte que no se utilice para financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de personas trabajadoras de cincuenta o más años que se encontraran en situación legal de desempleo.

c) Las aportaciones consignadas para esta finalidad en los Presupuestos Generales del Estado para financiar el coste de las exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

d) Las aportaciones procedentes de instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, siempre que los gastos a financiar sean considerados elegibles o subvencionables por la normativa reguladora de estos instrumentos.

e) En su caso, los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

Artículo 27. *Acuerdo para las dotaciones del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. y su materialización.*

1. Las dotaciones efectivas del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. serán las acordadas por el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, de Trabajo y Economía Social, de Hacienda y Función Pública y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en los supuestos previstos en las letras a), b) y d) del artículo 26.

2. A los efectos de realizar las correspondientes dotaciones establecidas en la letra a) del artículo anterior, serán tenidas en cuenta las disponibilidades financieras de tesorería del Servicio Público de Empleo Estatal, así como las posibilidades económicas y la situación financiera del sistema de la Seguridad Social.

En todo caso, se establece como condición mínima para considerar que la situación financiera del sistema de la Seguridad Social lo permite, que en el cierre del ejercicio anterior al que se pretenda realizar la dotación, el saldo de la cuenta de relación que mantienen el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social sea favorable al primero.

3. Las dotaciones del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., que en su caso se acuerden en cada ejercicio por el Consejo de Ministros serán materializadas de forma inicial con el ingreso financiero que el Servicio Público de Empleo Estatal efectúe desde la cuenta abierta en el Banco de España hacia la cuenta específica del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., abierta en el mismo banco.

En una materialización posterior, el Fondo RED de flexibilidad y Estabilización del Empleo F.C.P.J. podrá invertir en títulos emitidos por personas jurídicas públicas nacionales y extranjeras, de calidad crediticia elevada y con un significativo grado de liquidez, es decir, negociados en mercados regulados o sistemas organizados de negociación, así como en

otros valores de calidad crediticia elevada emitidos por personas jurídicas públicas en que así se acuerde en el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, de Trabajo y Economía Social, de Hacienda y Función Pública y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. A estos efectos, también tendrán la consideración de materialización los importes mantenidos en efectivo como activo líquido en la cuenta abierta en el Banco de España.

El saldo financiero que el último día del ejercicio figure en la cuenta del Banco de España tendrá la consideración de activo fijo de carácter financiero a los efectos contables y presupuestarios que correspondan. Las adquisiciones de los activos financieros públicos de materialización del Fondo RED de Flexibilización y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., se realizarán por el Servicio Público de Empleo Estatal a través del Banco de España, que actuará como agente y banco depositario de aquéllos.

Los activos financieros estarán anotados en la cuenta abierta por el Servicio Público de Empleo Estatal en la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores (IBERCLEAR) y en cualquier otra que, en su caso, pueda proponer el Comité de Gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

Con las dotaciones al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., y con los rendimientos de los activos financieros en los que invierta se podrán atender los gastos necesarios para su gestión.

4. Las materializaciones de adquisición de activos, así como la enajenación, reinversión y cualquier otra operación sobre los activos financieros del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., distintas a las mencionadas en el apartado anterior, serán aprobadas por el Comité de Gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., a propuesta de la Comisión Asesora de Inversiones del Fondo, de acuerdo con criterios de seguridad, rentabilidad y diversificación.

5. Los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo se integrarán automáticamente en las dotaciones del mismo.

Artículo 28. *Disposición de Activos financieros del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

1. Se podrá disponer de los activos financieros del Fondo RED exclusivamente para financiar los gastos que deba atender el mismo conforme al artículo 24.2.

2. La disposición de los activos financieros del Fondo RED para el pago de los gastos referidos en el apartado anterior únicamente será posible una vez que el Consejo de Ministros haya acordado la activación de la modalidad cíclica o sectorial del Mecanismo RED conforme lo establecido en el artículo 47.bis del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Consejo de Ministros deberá, asimismo, autorizar la disposición de los activos financieros del Fondo a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, de Trabajo y Economía Social, de Hacienda y Función Pública y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Artículo 29. *Comité de Gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

1. El Comité de Gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. es un órgano colegiado interministerial, cuyo régimen jurídico y actuación se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

2. Al Comité de Gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. le corresponde el superior asesoramiento, control y ordenación de la gestión económica del Fondo, así como el seguimiento y análisis de su financiación efectiva.

3. Dicho Comité estará presidido por la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social y estará compuesta, además, por:

a) Dos vicepresidencias ocupadas por la persona titular de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa y la persona titular de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones.

b) Cuatro vocalías ocupadas por la persona titular de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social; la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal; una vocalía designada por la persona titular de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gasto y una vocalía designada por la persona titular de la Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional.

La secretaría será ejercida, con voz, pero sin voto, por la persona titular de la Subdirección General de Gestión Financiera del Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Las funciones del Comité son las siguientes:

a) Elaborar la propuesta de dotación efectiva, materialización y disposición del Fondo RED, en especial de los valores en que se pueda materializar el Fondo y los criterios generales que deberá seguir la Comisión Asesora de Inversiones en sus propuestas de inversión.

En este sentido, especificará los requisitos que deberán cumplir los valores que han de constituir la cartera del Fondo RED, entre ellos: Ámbito geográfico de los emisores; calidad crediticia de los valores; divisas en que están denominados los valores; grado de liquidez, determinado, entre otros factores, por el *spread* de cotización entre los precios «BID» y «ASK» y profundidad del mercado. Asimismo, especificará, en su caso, la inversión en efectivo, así como cualquier otro requisito que se considere oportuno para una gestión eficiente del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

b) Aprobar el Plan General de Inversiones del Fondo RED, que recogerá los criterios de inversión, el calendario e importe de las disposiciones de fondos, así como cualquier otro parámetro que permita una gestión eficiente, rentable, segura, diversificada y congruente del Fondo con los plazos adecuados a sus finalidades.

c) La aprobación individual de las operaciones financieras que no queden recogidas dentro del mandato del Plan General de Inversiones.

d) El control superior y seguimiento de la gestión del Fondo RED, de acuerdo con el Plan General de Inversiones.

e) La aprobación del informe anual de rendición de cuentas que elaborará el Servicio Público de Empleo Estatal.

f) Proponer la apertura de cuentas y decidir cuantas actuaciones considere oportunas para la adquisición de los valores en los que se materializan los importes del Fondo RED.

5. Para la efectiva realización de sus funciones podrá solicitar al Servicio Público de Empleo Estatal cuanta información financiera considere necesaria en relación con el Fondo RED.

6. El Comité de Gestión podrá decidir, si lo estima oportuno, el asesoramiento externo al propio Comité de Gestión y a la Comisión Asesora de Inversiones, siendo estos gastos considerados como necesarios para la gestión del Fondo RED.

7. La persona titular de la presidencia podrá ser sustituida, en caso de ausencia, enfermedad o cuando concurra alguna causa justificada, por las personas titulares de las vicepresidencias, en el orden descrito en el apartado 3.a).

Asimismo, las personas titulares de las vicepresidencias, las vocalías y la secretaría podrán ser sustituidas, en caso de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, por las personas suplentes que designe la Administración o la organización a la que representan, comunicándolo por escrito a la secretaría.

En el caso de la secretaría, la persona sustituta deberá ocupar un puesto de igual rango al de la persona titular.

8. El funcionamiento del Comité no supondrá incremento de gasto público, y se atenderá con los medios personales, técnicos y presupuestarios asignados al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

9. Dependerá del Comité de Gestión, como órgano de asesoramiento y asistencia al mismo, la Comisión Asesora de Inversiones del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J que tendrá como función el asesoramiento del Comité de Gestión en orden a la selección de los valores que han de constituir la cartera del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., la formulación de propuestas de adquisición y enajenación de activos y las demás actuaciones financieras del fondo.

Esta Comisión estará presidida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, recayendo la vicepresidencia en la persona titular de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, y estará compuesta, además, por:

a) La persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.
b) La persona titular de la Dirección General del Tesoro y Financiación Internacional.
c) La persona titular de la Dirección General de Política Económica.
d) La persona titular de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social.
e) Una persona en representación de la Intervención General de la Administración del Estado, designada por la persona titular de la Intervención General, con voz, pero sin voto.

La Secretaría será ejercida, con voz, pero sin voto, por la persona titular de la Subdirección General de Gestión Financiera del Servicio Público de Empleo Estatal.

La Comisión Asesora de Inversiones del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. elaborará los informes generales o particulares de su actuación con la periodicidad y en los plazos que requiera la cumplimentación de los acuerdos del Comité de Gestión.

Las propuestas de adquisición de activos y de enajenación de estos y demás actuaciones financieras del Fondo otorgadas a la Comisión Asesora de Inversiones se elaborarán de acuerdo con los criterios establecidos por el Comité de Gestión, si bien la Comisión Asesora de Inversiones podrá formular propuestas de cambio de dichos criterios, que deberán estar adecuadamente fundamentadas, en función de las circunstancias de los mercados financieros. Los valores seleccionados para formar parte de la cartera deberán cumplir los requisitos establecidos por el Comité de Gestión.

Artículo 30. *Comisión Social de Seguimiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

1. La Comisión Social de Seguimiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., es un órgano colegiado interministerial, cuyo funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en los artículos 15 a 22 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, que tendrá como funciones la valoración de las medidas recogidas en este y su impacto en la evolución de la actividad económica y el empleo, así como el seguimiento y análisis de la financiación efectiva del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.

2. Las personas que componen la Comisión Social de Seguimiento del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J. se designarán por el Comité de Gestión, conforme a los siguientes criterios:

a) La Presidencia recaerá en la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.
b) Dos Vicepresidencias, designadas a propuesta de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones y la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa.
c) Cuatro Vocalías designadas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a propuesta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.
d) La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en una persona funcionaria con rango de Subdirector General, designado por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3. La persona titular de la Presidencia podrá ser sustituida, en caso de ausencia, enfermedad o cuando concurra alguna causa justificada, por las personas titulares de las vicepresidencias, en el orden descrito en el apartado 2.b).

Asimismo, las personas titulares de las Vicepresidencias, las vocalías y la secretaría podrán ser sustituidas, en caso de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, por las personas suplentes que designe la Administración o la organización a la que representan, comunicándolo por escrito a la Secretaría.

En el caso de la Secretaría, la persona sustituta deberá ocupar un puesto de igual rango al de la persona titular.

4. Para el desarrollo de las funciones indicadas, la Comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada seis meses desde la entrada en vigor de la presente norma, previa convocatoria remitida al efecto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y, con carácter extraordinario, a petición de la persona titular de la Presidencia o siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones sindicales y empresariales más representativas que la integran.

5. El funcionamiento de la Comisión no supondrá incremento de gasto público, y se atenderá con los medios personales, técnicos y presupuestarios asignados al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Disposición adicional única. *Aplicación supletoria del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.*

En lo no previsto en este real decreto, se aplicará la regulación del procedimiento de tramitación de los despidos colectivos y expedientes de regulación temporal de empleo contenida en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos iniciados.*

El presente real decreto será de aplicación a los procedimientos cuya comunicación empresarial de inicio, regulada en el artículo 5, se produzca después de su entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda. *Inicio en la gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J.*

La gestión del Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, F.C.P.J., se iniciará una vez se haya producido la primera dotación en los términos mencionados en el artículo 27.

El primer presupuesto de explotación y capital de dicho fondo se incluirá en los Presupuestos Generales del Estado que recojan, dentro del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, la primera aportación al Fondo, cuando las disponibilidades financieras de tesorería del Servicio Público de Empleo Estatal y la situación financiera de la Seguridad Social lo permitan.

Disposición transitoria tercera. *Asunción de competencias sancionadoras por el Servicio Público de Empleo Estatal y por el Instituto Social de la Marina.*

Las competencias sancionadoras atribuidas a las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal y del Instituto Social de la Marina respecto de las infracciones reguladas en la sección primera del capítulo III del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, relativas a las prestaciones por desempleo y del mecanismo RED, serán de aplicación una vez que el Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina dispongan de los recursos necesarios para ello y así se establezca por orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Hasta entonces, la competencia para sancionar las infracciones mencionadas corresponderá a las personas titulares de las Jefaturas de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de la Administración General del Estado.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Queda derogada la disposición transitoria segunda del Real Decreto 772/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.*

El artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, queda redactado como sigue:

«Artículo 22. *Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.*

1. Sin perjuicio de las comunicaciones que la autoridad laboral ha de efectuar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo conforme a lo dispuesto en los artículos 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y 267.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa deberá comunicar a dicha Entidad Gestora, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo adoptadas conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas de acuerdo con el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El contenido de dicha comunicación deberá incluir la siguiente información, que podrá ser completada de acuerdo con lo que establezcan las citadas disposiciones de desarrollo:

a) El ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

b) El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.

c) La relación nominal de las personas trabajadoras afectadas y su número de identificación fiscal.

d) En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación especificará el período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada, y dentro dicho periodo, los días concretos en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por la medida de suspensión de contratos o reducción de jornada adoptada y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, así como el tipo de medida y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato que se pretenda aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras incluidas en la relación nominal anterior. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.

Asimismo, la empresa acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral. Este documento se remitirá igualmente a través de medios electrónicos.

e) El acta final del periodo de consultas remitida a la autoridad laboral.

2. En los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor de los artículos 51.7 y 47.5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de la autoridad laboral que declare constatada su existencia figurarán, entre otros, los siguientes datos:

a) Nombre o razón social de la empresa, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo.

b) Relación nominal de las personas trabajadoras afectadas y su número de identificación fiscal.

c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de las personas trabajadoras, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es

temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada, así como el tipo de medida y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato que se pretenda aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras incluidas en la relación nominal anterior.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad e inactividad de todas las personas afectadas por la suspensión o la reducción de jornada.

El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

4. En los supuestos de suspensión de contratos o de reducción de jornada del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o por resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, cuando el periodo de suspensión o los días de inactividad equivalente afecten exclusivamente a determinados días laborables del mes, a efectos del pago y consumo de las prestaciones por desempleo, dichos días laborables se multiplicarán por el coeficiente 1,25 a fin de computar la parte proporcional del descanso semanal, salvo que la suspensión afecte a cinco o seis días laborables consecutivos, en cuyo caso se abonarán y consumirán siete días de prestación por desempleo. El coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes en los que no se haya prestado servicio a causa de la medida de suspensión, incluido el día 31.

En ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo podrá superar treinta y un días al mes.

Cuando el periodo de suspensión suponga la pérdida efectiva de ocupación todos los días laborables del mes, a efectos de pago y consumo de la prestación se abonarán treinta días, con independencia de los días naturales del mes.»

Disposición final segunda. *Modificación del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.*

El artículo 4.1.a).2.º del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, queda modificado como sigue:

«2.º La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en los supuestos calificados como infracción leve en los apartados 4 y 6 del artículo 21, como infracción grave en los apartados 4, 6, 8 y 14 del artículo 22, y como infracción muy grave en las letras a), c), e) y g) del artículo 23.1.

Corresponderá la imposición de sanción a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, cuando la sanción afecte a prestaciones cuya gestión tenga atribuida, en los supuestos previstos en el apartado 4 del artículo 21, en los apartados 4, 6, 8, 13 y 14 del artículo 22 y en las letras a), c), e) y g) del artículo 23.1

Asimismo, corresponderá la imposición de sanción a la Dirección Provincial del Instituto Social de la Marina en los supuestos señalados en los dos párrafos anteriores, cuando la sanción afecte a prestaciones cuya gestión tenga atribuida.»

Disposición final tercera. *Modificación del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.*

El Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un apartado 4 al artículo 10, con la siguiente redacción:

«4. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 11 en el momento de su recepción.»

Dos. Se modifica el artículo 16, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 16. *Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

La reducción de la jornada de trabajo diaria podrá conllevar el cese de actividad durante un determinado número de horas al día; la reducción de la jornada semanal, mensual o anual podrá suponer el cese de actividad durante unas horas al día o durante jornadas completas, dentro del límite porcentual máximo, semanal, mensual o anual, fijado.

En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

3. Durante la aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo, cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por la suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación, o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.

4. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.

5. Durante el período de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y volver a afectar a las personas trabajadoras afectadas por el mismo en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.

6. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de las personas trabajadoras afectadas.

7. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad

profesional de las personas trabajadoras afectadas cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o mejorar su empleabilidad.»

Tres. Se añade un apartado 3 al artículo 21, con la siguiente redacción:

«3. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 22 en el momento de su recepción.»

Cuatro. Se modifica el artículo 33, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 33. *Instrucción y resolución.*

1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y podrá realizar o solicitar cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.

No obstante lo anterior, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva en los casos en que la fuerza mayor temporal venga determinada por los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a los que se refiere el artículo 47.6 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La autoridad laboral dictará resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

3. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a la representación legal de las personas trabajadoras el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

4. La resolución de la autoridad laboral constatará, en su caso, la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa o la acreditación por parte de esta del impedimento o las limitaciones a su actividad.

En los supuestos de reducción de jornada y suspensión de contratos, la resolución que declare la existencia de la fuerza mayor expresará, además, hasta qué fecha surte efectos.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, corresponderá a la empresa la decisión sobre la extinción de los contratos de trabajo o sobre la aplicación de medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa deberá dar traslado de su decisión a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral.

6. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada por otras causas, de acuerdo con lo establecido en el título I.

7. De conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las resoluciones de la autoridad laboral podrán ser objeto de recurso de alzada por los interesados ante el órgano superior jerárquico del que las haya dictado, cuya resolución podrá ser impugnada ante la jurisdicción social.

8. Las personas trabajadoras y sus representantes legales podrán impugnar las decisiones empresariales sobre la extinción de contratos o sobre las medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos que les afecten en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.»

Cinco. Se introduce un nuevo título IV, que tendrá la siguiente redacción:

«TÍTULO IV

Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor

Artículo 49. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social.*

Durante la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato reguladas en este reglamento, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social que se indican en la misma sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153 bis del mismo texto legal.

Artículo 50. *Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas.*

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este reglamento, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. Las empresas que apliquen expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que se beneficien voluntariamente de las exenciones a las que se refiere el artículo anterior deberán desarrollar estas acciones formativas.

Se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y las personas trabajadoras incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

2. Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada. A estos efectos se establecerán los mecanismos de colaboración oportunos entre las Administraciones públicas en el marco de sus competencias.

3. Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato o en tiempo de trabajo, y en todo caso antes de que transcurran seis meses desde la finalización del periodo de vigencia del expediente. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4. Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere este artículo tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 51. *Compromiso de mantenimiento del empleo.*

1. Las exenciones en la cotización a las que se refiere el artículo 49 estarán condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación de aquel.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación con la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes que deban reintegrarse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considerará incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Artículo 52. *Límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones.*

1. Durante la aplicación efectiva de un expediente de regulación temporal de empleo no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.

Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las empresas que estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna reguladas en este reglamento podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Artículo 53. *Acceso a los datos relativos a los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

La Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a través de los procedimientos electrónicos que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación de todo expediente de regulación temporal de empleo comunicado o autorizado, sobre la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en este, el tipo de medida que se aplique, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.»

Seis. Se da nueva redacción a la disposición adicional segunda, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional segunda. *Tramitación electrónica de los procedimientos.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en los procedimientos de despido colectivo y en los de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo, la empresa que los inicie está obligada a

relacionarse con la autoridad laboral a través de medios electrónicos. Del mismo modo, todas las comunicaciones que deban realizarse por cualesquiera órganos de las administraciones con competencias para la tramitación de dichos procedimientos, incluyendo aquellas dirigidas a la representación legal de las personas trabajadoras, se realizarán por medios electrónicos.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el Ministerio de Trabajo y Economía Social desarrollará y mantendrá una aplicación informática que permita la tramitación y gestión administrativa de los procedimientos regulados en este reglamento.

3. Las Comunidades Autónomas podrán utilizar sus propias aplicaciones informáticas o bien adherirse a la aplicación informática a que se refiere el apartado anterior, mediante la suscripción del correspondiente convenio con el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

4. Mediante las normas de desarrollo de este reglamento se determinarán los sistemas o medios electrónicos que habrán de utilizarse para comunicarse con la Administración.»

Siete. Se introduce una nueva disposición adicional sexta, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. *Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre.*

1. Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.

Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda, y deberán ser realizadas con una antelación mínima de seis meses a la comunicación regulada en el artículo 2. En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

2. Dichas empresas remitirán copia de la notificación a la que se refiere el apartado anterior a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.»

Ocho. Se modifica la numeración de la disposición transitoria única, que pasa a ser la disposición transitoria primera, y se introduce una disposición transitoria segunda, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición transitoria segunda. *Procedimientos iniciados.*

Los despidos colectivos y expedientes de regulación temporal de empleo que se hubieran iniciado a la fecha de la entrada en vigor del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.»

Disposición final cuarta. *Títulos competenciales.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª y 17.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y sobre la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

Disposición final quinta. *Habilitación normativa.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y la aplicación de este real decreto y, en particular, para la determinación de la forma y contenido de la información estadística de los procedimientos relativos al Mecanismo RED.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 11

Orden TIN/790/2010, de 24 de marzo, por la que se regula el envío por las empresas de los datos del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal por medios electrónicos

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 77, de 30 de marzo de 2010
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2010-5211

La Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla tiene por objeto determinar las condiciones y requisitos para la comunicación por los empleadores a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, utilizando los medios telemáticos a que se refiere el articulo 24 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, de los datos de los certificados de empresa y otros documentos relacionados con los procedimientos y actuaciones en el ámbito de las prestaciones por desempleo. Para ello se crea y regula una aplicación informática denominada certific@2 que permite la presentación, recepción y tramitación de dichos documentos.

La aplicación certific@2 ha sido objeto de una progresiva implantación en todo el ámbito nacional, su utilización ha constituido un importante avance en el constante proceso de modernización y acercamiento de la Administración pública al ciudadano, facilitando a los sujetos responsables el cumplimiento de sus obligaciones y mejorando la gestión de las Prestaciones por Desempleo, encomendada al Servicio Público de Empleo Estatal.

Por otra parte, la Ley 14/2009, de 11 de noviembre, por la que se regula el programa de protección por desempleo e Inserción, incorpora una nueva disposición adicional cuadragésima sexta en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que permite la adopción de resoluciones de forma automatizada en los procedimientos de gestión de las prestaciones de protección por desempleo previstas en el título III, de dicha Ley de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

La Resolución, de 15 de octubre de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos en materia de protección por desempleo, permite a los ciudadanos la tramitación electrónica de las solicitudes de Prestaciones por desempleo, reconocimiento del derecho y resolución del mismo de forma automatizada.

La tramitación electrónica incorpora la captura automática de información de las bases de datos de los Servicios Públicos de Empleo y de otros Organismos o Administraciones públicas, así como de la información del certificado de empresa facilitada por los empresarios a través de Internet mediante la aplicación certific@2, si bien, en un futuro, se

tenderá a la unificación de los trámites y comunicaciones que deban efectuar los empresarios ante la Administración laboral y de Seguridad Social.

En la actualidad los ciudadanos pueden realizar la tramitación electrónica de las prestaciones por desempleo a través de Internet, siendo necesario que ellos mismos aporten la información que consta en el certificado de empresa, si éste no ha sido remitido por el empresario a través de la aplicación informática certific@2. Por ello, se hace necesario la implantación de la aplicación informática certific@2, como único canal de remisión de la información correspondiente del certificado de empresa por parte del empresario al Servicio Público de Empleo Estatal, para hacer efectivo el derecho de los ciudadanos a la utilización de medios electrónicos y telemáticos para relacionarse con las Administraciones públicas, tal y como recoge expresamente el artículo primero de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

Para la elaboración de la presente Orden se ha tenido en cuenta el artículo 27.6 de la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, que determina que reglamentariamente las Administraciones públicas podrán establecer la obligatoriedad de comunicarse con ellas utilizando sólo medios electrónicos, cuando los interesados se correspondan con personas jurídicas o colectivos de personas físicas que por razón de su capacidad económica o técnica, dedicación profesional u otros motivos acreditados tengan garantizado el acceso y disponibilidad de los medios tecnológicos precisos, y lo dispuesto en el artículo 32 del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, que contempla la posibilidad de que dicha obligatoriedad pueda establecerse mediante orden ministerial.

Haciendo uso de la autorización recogida en los artículos 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio y 32 del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, citados, y en base a la habilitación contenida en la disposición adicional cuadragésima sexta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en la disposición final primera del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

En su virtud, con la aprobación previa de la Vicepresidenta Primera del Gobierno, y Ministra de la Presidencia, dispongo:

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente Orden tiene por objeto establecer la obligatoriedad de uso de medios electrónicos para la remisión de los datos del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Estarán obligados a remitir el certificado de empresa por Internet, en su condición de empleadores, cualquier empresa, organización empresarial o asociación, institución o entidad de derecho público, independientemente de su forma jurídica, incluido el empresario persona física, su representante legal y las empresas y profesionales colegiados que en el ejercicio de su actividad profesional gocen de la representación de las empresas en cuyo nombre actúan, que tengan contratados a trabajadores, operen en el territorio nacional y tengan asignado a su CIF o NIF una cuenta de cotización por la Tesorería General de la Seguridad Social, cuando dichos trabajadores finalicen o se suspenda o reduzca su relación laboral, y les comuniquen que van a solicitar las prestaciones por desempleo.

3. Quedan excluidas de la obligación de enviar el certificado de empresa de aquellos trabajadores que, por su actividad fija discontinua o temporal, tengan diversos períodos de actividad o inactividad, o por trabajar habitualmente para la misma empresa, tengan sucesivos contratos temporales dentro del mes, se encuentren en el ámbito de tramitación agrupada o única de prestaciones por desempleo establecida en los apartados 4 y 5 del artículo 13 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

4. La remisión por las empresas a través de Internet del certificado de empresa supone el cumplimiento de la obligación de su entrega por los trabajadores al Servicio Público de Empleo Estatal para la tramitación de las prestaciones por desempleo y les exime de la obligación de acompañar dicho documento a la solicitud de prestaciones por desempleo.

5. La aplicación certific@2, será el único sistema válido para la remisión vía Internet de los datos del certificado de empresa de cese, suspensión o reducción de la relación laboral, al Servicio Publico de Empleo Estatal.

Artículo 2. *Identificación de la aplicación informática.*

1. La aplicación informática para la trasmisión, recepción y almacenamiento de los datos del certificado de empresa se denomina certific@2, y fue aprobada por orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre.

2. Esta aplicación efectúa la recepción y almacenamiento de los datos del certificado de empresa trasmitidos por los empleadores que serán utilizados por el Servicio Público de Empleo Estatal para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo.

3. Esta aplicación garantiza la integridad de los datos trasmitidos, la identificación de los usuarios y el acceso a la información de la comunicación de datos realizada.

Artículo 3. *Procedimiento para el envío telemático del certificado de empresa a través de certific@2.*

1. El acceso por los usuarios a la aplicación certific@2 se realiza a través de las siguientes direcciónes: www.redtrabaja.es y https://www.spee.gob.es/registro.

Los usuarios de la aplicación certific@2 deben disponer de alguno de los sistemas de identificación establecidos en la orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, siguientes:

a) Certificado digital expedido por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda o por las autoridades de certificación reconocidas que figuran en la relación actualizada disponible en la aplicación

b) Autorización concedida por la aplicación CONTRAT@, consistente en un código de usuario y una clave personal.

2. La comunicación de los datos del certificado de empresa se puede efectuar utilizando diferentes medios:

a) A través de la aplicación de la tecnología XML.

Mediante el tratamiento de ficheros XML cuya gestión de envío es manual.

Mediante el tratamiento de ficheros XML cuya gestión de envío está automatizada a través de la utilización de servicios web.

Esta tecnología permite la comunicación de certificados de empresa tanto a empresas con una única cuenta de cotización como a empresas que tengan más de una cuenta de cotización.

b) A través de la introducción en línea de los datos de certificados de cese en un formulario web.

3. La aplicación certific@2 emite un resguardo del envío de datos realizado que servirá como justificante del envío del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal para la tramitación de las prestaciones por desempleo por los trabajadores que hayan cesado o tengan suspendida o reducida la relación laboral en la empresa.

La remisión al Servicio Público de Empleo Estatal del certificado de empresa a través de certific@2 supone el cumplimiento por parte del empresario de la obligación de facilitar a los trabajadores dicho certificado a efectos de la tramitación de las prestaciones por desempleo.

Artículo 4. *Plazos para el envío por las empresas a través de certific@2 del certificado de empresa.*

Las empresas y demás sujetos obligados al envío del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal deberán realizar el envío en el momento en el que se produzca el cese, suspensión o reducción de la relación laboral cuando el trabajador haya manifestado con anterioridad al empresario su voluntad de solicitar prestaciones por desempleo, o al día siguiente a aquel en que el trabajador solicite de forma expresa el certificado al empresario, si lo hace posteriormente.

Artículo 5. *Plazo de incorporación de las empresas al sistema certific@2 de envío del certificado de empresa.*

1. Las empresas y demás sujetos obligados al envío del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal deberán incorporarse al sistema certific@2 para la

remisión electrónica de los datos del certificado de empresa, en los términos fijados en la Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella, en los siguientes plazos:

a) Las empresas que en la fecha de publicación de la presente Orden tengan 10 o más trabajadores en alta deberán incorporarse al sistema certific@2, en el plazo de los tres meses siguientes a la fecha de la entrada en vigor de esta Orden.

b) Las empresas que en la fecha de publicación de la presente Orden tengan menos de 10 trabajadores en alta quedarán transitoriamente exentas de incorporarse al sistema certific@2, en consonancia con lo establecido en la normativa de Seguridad Social sobre el uso de medios electrónicos, informáticos y telemáticos para el envío de información por las empresas en el ámbito de la Seguridad Social, en tanto no resulten obligadas en ese ámbito.

2. Una vez producida la incorporación de una empresa a certific@2 se debe mantener de forma obligatoria en el uso del sistema con independencia del número de trabajadores.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal podrá ampliar los plazos fijados en esta disposición, para la incorporación efectiva al sistema certific@2, con carácter excepcional y transitorio, en atención al tamaño de la empresa o la naturaleza del sujeto responsable, o circunstancias especiales.

Artículo 6. *Información y acceso a los datos del certificado de empresa.*

1. El Servicio Público de Empleo Estatal incorporará a la comunicación de resolución de aprobación de las prestaciones por desempleo que remite al ciudadano los datos del certificado de empresa que han sido utilizados para el reconocimiento de la prestación.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá el sistema de acceso electrónico, tanto por los ciudadanos como por las empresas afectadas, a los datos del certificado de empresa trasmitidos por el empresario, a través de la aplicación certific@2,

Artículo 7. *Expedición de copias de los datos del certificado de empresa.*

El Servicio Publico de Empleo Estatal facilitará la expedición de copia de los datos del certificado de empresa transmitidos electrónicamente por el empresario a través de la aplicación certific@2 y almacenados en su base de datos, a petición del trabajador, de la empresa o de la autoridad competente, con un código seguro de verificación que avale tanto el contenido como la autenticidad de la información impresa para que pueda surtir efectos ante terceros.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden TAS/503/2007, de 28 de febrero, por la que se crea un registro telemático en el Servicio Público de Empleo Estatal para la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones y se establecen los criterios generales para la tramitación telemática de determinados procedimientos.

No obstante lo anterior, la Orden TAS/503/2007, de 28 de febrero, se mantendrá en vigor en tanto se aprueba la Resolución del Director General del Servicio Público de Empleo Estatal por la que se regula el registro electrónico de dicho organismo, adaptado a lo previsto en Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se faculta a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal para resolver cuantas cuestiones de índole general puedan plantearse en aplicación de esta orden.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 12

Orden TAS/408/2008, de 18 de febrero, por la que se crea el registro electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se regula el servicio de notificaciones electrónicas, estableciéndose los requisitos generales para su aplicación a determinados procedimientos

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 45, de 21 de febrero de 2008
Última modificación: 29 de diciembre de 2009
Referencia: BOE-A-2008-3172

La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a través de su artículo 45, insta a las Administraciones Públicas a impulsar la incorporación de técnicas electrónicas informáticas y telemáticas en el desarrollo de su actividad y en ejercicio de sus competencias. En igual sentido, la reforma introducida por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, tuvo como finalidad potenciar el uso de medios electrónicos, informáticos y telemáticos por la Administración, a través de su artículo 68, que modificó, de una parte, el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, para habilitar la creación de registros telemáticos que facilitaran e impulsaran las comunicaciones telemáticas entre las Administraciones Públicas y los ciudadanos y, de otra, el artículo 59 de esa ley, a fin de proporcionar la necesaria cobertura legal al régimen jurídico de las notificaciones practicadas por medios telemáticos.

Las previsiones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, fueron desarrolladas por el Real Decreto 263/1996, de 16 de febrero, por el que se regula la utilización de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas por la Administración General de Estado, y por el Real Decreto 772/1999, de 7 de mayo, por el que se regula la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones ante la Administración General del Estado, la expedición de copias y documentos y devolución de originales y el régimen de las oficinas de registro. Posteriormente, el Real Decreto 209/2003, de 21 de febrero, por el que se regulan los registros y las notificaciones telemáticas, así como la utilización de medios telemáticos para la sustitución de la aportación de certificados por los ciudadanos, introdujo dos nuevos capítulos completos sobre notificaciones y certificados en el Real Decreto 263/1996, de 16 de febrero y un capítulo sobre registros telemáticos en el Real Decreto 772/1999, de 7 de mayo.

La Orden PRE/1551/2003, de 10 de junio, por la que se desarrolla la disposición final primera del Real Decreto 209/2003, de 21 de febrero, establece los requisitos de autenticidad, integridad, disponibilidad y confidencialidad de los dispositivos y aplicaciones de registro y notificación.

Como continuación a este impulso por conseguir una Administración electrónica y permitir el acceso a las Administraciones Públicas electrónicamente, la Ley 11/2007, de 22 de junio, para el acceso electrónico de los ciudadanos a las Administraciones Públicas se

justifica en la creación de un marco jurídico que facilite la utilización de medios electrónicos, reconociéndolo como un derecho de los ciudadanos y como una obligación de las Administraciones de dotarse de los medios y sistemas electrónicos para que este derecho pueda ejercerse, derogando expresamente el apartado 9 del artículo 38 y los apartados 2, 3 y 4 del artículo 45 así como el apartado 3 del artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

El Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, establece la organización general del departamento, así como las competencias y funciones que tiene conferidas.

En el marco normativo descrito, la presente orden tiene por objeto, en primer lugar, la creación de un Registro Electrónico en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la recepción de escritos, solicitudes y comunicaciones presentados electrónicamente y relacionados con los procedimientos y actuaciones competencia de este Ministerio expresamente determinados en esta disposición general. En segundo lugar, se establecen las especificaciones y requisitos que deben cumplirse en la presentación electrónica de escritos, solicitudes y comunicaciones con sujeción a lo dispuesto en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica, y se regulan las especificaciones y requisitos de las notificaciones electrónicas.

En todo caso, la tramitación de estos documentos por vía electrónica se establece en esta orden como una vía adicional, no obligatoria para el interesado.

Y en tercer lugar, dado que el Registro Electrónico se integra en el Registro General, de conformidad con el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, se procede a la modificación de la inscripción en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos, del fichero Registro General del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con el fin de incluir el nuevo procedimiento de recogida de los datos, así como la posible recogida de la firma electrónica.

Por último, para garantizar la flexibilidad necesaria en un ámbito de continuo desarrollo, la presente orden recoge la delegación en la Subsecretaria de Trabajo y Asuntos Sociales de la competencia para incluir en el ámbito del Registro Electrónico, así como en la prestación del servicio de notificaciones electrónicas, otros trámites y procedimientos, mediante la Resolución correspondiente, cuya publicidad se producirá a través de la publicación en el Boletín Oficial del Estado y en la web del Departamento.

Esta orden ha sido informada favorablemente por la Comisión Ministerial de Administración Electrónica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por el Ministerio de Economía y Hacienda.

En su virtud, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

La presente orden tiene por objeto la creación y regulación del Registro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, encargado de la recepción y remisión de escritos, solicitudes y comunicaciones, así como la regulación del servicio de notificaciones electrónicas, estableciendo los requisitos y condiciones de los mismos respecto de los trámites y procedimientos comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. El Registro Electrónico estará habilitado únicamente para la recepción y remisión de los escritos, solicitudes y comunicaciones ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, relacionados con los trámites y procedimientos que se detallan en el Anexo II de la presente Orden y que podrán ser modificados y añadidos mediante Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Cualquier escrito, solicitud o comunicación presentado ante el Registro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no relacionado con los trámites y procedimientos a que se refiere el apartado 1 no producirá efecto alguno y se tendrá por no presentado, comunicándose al interesado tal circunstancia.

3. La relación actualizada de los escritos, solicitudes y comunicaciones relativos a los trámites y procedimientos que puedan presentarse en el Registro Electrónico del Ministerio

de Trabajo y Asuntos Sociales y los trámites y procedimientos susceptibles de ser notificados electrónicamente, figurarán en la dirección electrónica de acceso al registro a partir de la página www.mtas.es

Artículo 3. *Creación del Registro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

1. Se crea el Registro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la recepción y remisión de escritos, solicitudes y comunicaciones que se remitan y expidan por vía electrónica mediante firma electrónica avanzada en el ámbito de los trámites y procedimientos determinados en la web del Departamento, cuyo órgano o unidad responsable de la gestión será la Oficialía Mayor del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entiende sin perjuicio del derecho del interesado a presentar sus escritos, solicitudes y comunicaciones en cualquiera de los registros a que se refiere el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

3. El citado Registro Electrónico se crea en aplicación de lo previsto en el artículo 24 y 25 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Asimismo resultarán de especial aplicación los requisitos y garantías establecidos en el Real Decreto 263/1996, de 16 de febrero, en lo relativo a los criterios de seguridad, normalización y conservación a los que se refiere el mismo, y en el Real Decreto 772/1999, de 7 de mayo, la expedición de copias de documentos y devolución de originales y el régimen de las oficinas de registro, con las modificaciones introducidas por el Real Decreto 209/2003, de 21 de febrero, así como la utilización de medios telemáticos para la sustitución de la aportación de certificados por los ciudadanos, completado por la Orden PRE/1551/2003, de 10 de junio.

Artículo 4. *Naturaleza del Registro Electrónico.*

El Registro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se integra en el Registro General del Departamento, cuya instalación en soporte informático garantizará su interconexión e integración con el Registro General del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Artículo 5. *Dirección del Registro Electrónico.*

Los interesados en acceder al Registro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales deberán hacerlo a través de la dirección electrónica http://www.mtas.es. En dicha dirección se encontrará una relación actualizada de las solicitudes, escritos y comunicaciones que pueden presentarse en el Registro Electrónico.

Artículo 6. *Funcionamiento del Registro Electrónico.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, el Registro Electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales permitirá la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones todos los días del año, durante las veinticuatro horas del día. La hora oficial será la correspondiente a la de la península y el archipiélago balear.

2. A efectos de cómputo de plazos, sin menoscabo de lo establecido en otra legislación específica, la recepción en un día inhábil se entenderá efectuada el primer día hábil siguiente. El calendario de días inhábiles a efectos de este Registro Electrónico será el que se determine en la Resolución publicada por la Secretaría General para la Administración Pública en cumplimiento del artículo 48.7 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

3. El Registro Electrónico emitirá un recibo de la presentación del escrito, solicitud o comunicación de que se trate, en el que constarán los datos proporcionados por el interesado, con indicación de la fecha y hora en que tal presentación se produjo en el Registro Electrónico del Departamento y una clave de identificación de la transmisión.

Artículo 7. *Condiciones generales para la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones.*

1. Los trámites y criterios específicos de utilización de técnicas electrónicas correspondientes a cada uno de los procedimientos administrativos, así como los requisitos técnicos mínimos necesarios para el acceso y utilización del Registro Electrónico y del servicio de notificaciones electrónicas, figuran en el Anexo I de la presente Orden y sus posibles actualizaciones aparecerán en la url www.mtas.es

2. Sólo se admitirá la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones ante el Registro Electrónico que estén firmados electrónicamente mediante una firma electrónica avanzada, según lo dispuesto en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, que se apoye en certificados electrónicos emitidos por alguna de las Autoridades de Certificación incluidas en la plataforma @Firma mantenida por el Ministerio de Administraciones Públicas.

3. El interesado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, y siempre que el procedimiento específico así lo determine, podrá consentir o señalar como medio de notificación preferente la notificación electrónica.

Artículo 8. *Seguridad.*

1. La Subdirección General de Proceso de Datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será responsable de la seguridad del Registro Electrónico y dispondrá los medios técnicos adecuados para garantizar los requisitos de seguridad, normalización y conservación según se detallan en los «Criterios de seguridad, normalización y conservación de las aplicaciones utilizadas para el ejercicio de potestades», aprobado por el Consejo Superior de Administración Electrónica.

2. Un resumen de los protocolos de seguridad del Registro Electrónico estará disponible para su consulta en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Artículo 9. *Accesibilidad.*

Por parte de la unidad responsable del Registro Electrónico, se tomarán las medidas necesarias para garantizar el principio general de accesibilidad universal de los canales, soportes y entornos, encaminados a que las personas con discapacidad y de edad avanzada puedan acceder a los mismos.

Disposición final primera. *Modificación del fichero Registro General del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

En relación con el fichero Registro General, creado en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 27 de julio de 1994, por la que se regulan los ficheros de datos personales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que posteriormente fue modificado en la Orden TAS/1275/2003, de 29 de abril por la que se crean, modifican y suprimen ficheros automatizados de datos de carácter personal gestionados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se modifican los apartados de procedimiento de recogida de los datos de carácter personal y soporte utilizado para la obtención de datos, quedando como sigue:

Procedimiento de recogida de datos:

Mixto.

Disposición final segunda. *Delegación en la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales.*

1. Se delega en la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales la competencia para incluir y/o modificar los trámites y procedimientos a los que será de aplicación lo dispuesto en la presente Orden, y para aprobar y/o modificar los modelos normalizados, así como la competencia para concretar los procedimientos, trámites y condiciones en los que será posible la prestación del servicio de notificación electrónica según lo previsto en el capítulo IV del Real Decreto 263/1996, de 16 de febrero.

Todo ello se llevará a efecto mediante Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que conllevará la actualización de la información que aparece en la página web www.mtas.es

2. Se delega en la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales la competencia para la suscripción, prórroga y modificación de los convenios que sean precisos para la instrumentación de lo regulado en esta Orden.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

ANEXO I

Características técnicas

Sistema compatible con navegadores que respondan a los estándares ISO 8879, RFC 1866, HTML 4.01 y XHTML 1.0.

La autenticación y firma se realizará mediante certificados X.509 v3 expedidos por Autoridades de Certificación reconocidas por la plataforma @Firma del MAP, los formatos de firma serán CADES y XaDES.

ANEXO II

Procedimientos administrativos susceptibles de tramitación a través de registro electrónico

Recursos administrativos interpuestos contra las resoluciones de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Solicitud de inscripción en Pruebas Selectivas de los Cuerpos adscritos al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y liquidación de la tasa de derechos de examen.

Solicitud de cesión de espacios en inmuebles de los que es titular el Patrimonio del Estado a los fines de la Ley 4/1986, de 8 de enero, de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado.

1. Oficina pública de depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales de ámbito nacional o supraautonómico.
2. Expedientes de Regulación de Empleo de ámbito nacional o supraautonómico.
3. Ayudas extraordinarias a trabajadores por reestructuración y/o reconversión de empresas.
4. Ayudas previas a la jubilación ordinaria en el Sistema de la Seguridad Social.
5. Traslados colectivos de ámbito nacional o supraautonómico.
6. Empresas de trabajo temporal de ámbito nacional o supraautonómico. Autorización inicial de actividad.
7. Empresas de trabajo temporal de ámbito nacional o supraautonómico. Autorización de reinicio de actividad.
8. Empresas de trabajo temporal de ámbito nacional o supraautonómico: extinción total o parcial de la autorización.
9. Oficina Pública Estatal de Elecciones Sindicales.
10. Recepción de comunicaciones de declaración de huelga de ámbito nacional o supraautonómico.
11. Mediación, arbitraje y conciliación en Conflictos colectivos de trabajo de ámbito nacional o supraautonómico.
12. Sanciones por la comisión de infracciones en el orden social.
13. Empresas de trabajo temporal de ámbito nacional o supraautonómico. Prórroga de Autorización inicial.
14. Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo. Control de legalidad de convenios colectivos de ámbito nacional o supraautonómico, Registro, depósito y publicación en el BOE.
15. Acción Inspectora.
16. Libro de visitas.

17. Procedimiento sancionador por infracciones de orden social y expedientes liquidatorios de cuotas de la S. Social.

18. Recurso de alzada contra las resoluciones sancionadoras y actas de liquidación de cuotas definitivas dictadas por órganos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

19. Subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional.

20. Programa de Educación. (Becas Reina Sofía).

21. Prestación económica por razón de necesidad: Incapacidad y Ancianidad.

22. Programa de Jóvenes. Ayudas para la participación en programas de formación para el empleo o promoción profesional.

23. Ayudas asistenciales extraordinarias para ciudadanos españoles residentes en el exterior.

24. Programa de Mayores y Dependientes. Ayudas para viajes de mayores a España.

25. Prestación económica a los ciudadanos de origen español, desplazados al extranjero, durante su minoría de edad debido a la guerra civil.

26. Programa de Educación. Ayudas para la promoción educativa en el exterior.

27. Pensión asistencial por ancianidad para españoles de origen retornados en aplicación al artículo 25 del Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.

28. Programa de retorno. Ayudas para información y asesoramiento a retornados.

29. Programa de retorno. Ayudas para atender necesidades extraordinarias de los retornados.

30. Programa de asociaciones en el exterior. Ayudas para gastos de funcionamiento.

31. Programa de comunicación. Ayudas para suscripciones a publicaciones con destino a centros y asociaciones de españoles en el exterior.

32. Programa de Mayores y Dependientes. Ayudas para actividades asistenciales y de atención a mayores y dependientes.

33. Programa de centros en el exterior. Ayudas para gastos de obra nueva, rehabilitación, adaptación y equipamiento de edificios.

34. Programa de proyectos e investigación para ciudadanos españoles residentes en el exterior y retornados.

35. Programa de Jóvenes. Ayudas a las actividades dirigidas a los jóvenes españoles residentes en el exterior.

36. Programa de mujeres. Ayudas para promover la igualdad efectiva y la prevención de situaciones de violencia de género para españolas residentes en el exterior y retornadas.

37. Programa de mujeres. Ayudas destinadas a promover la inserción laboral y la promoción profesional de las mujeres españolas residentes en el exterior, mediante programas de formación para el empleo.

38. Programa de comunicación. Ayudas para iniciativas de comunicación dirigida a ciudadanos españoles residentes en el exterior.

§ 13

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [Inclusión parcial]

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015
Última modificación: 12 de enero de 2024
Referencia: BOE-A-2015-11724

[. . .]

TÍTULO II

Régimen General de la Seguridad Social

[. . .]

CAPÍTULO II

Inscripción de empresas y normas sobre afiliación, cotización y recaudación

[. . .]

Sección 2.ª Cotización

Subsección 1.ª Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 147. *Base de cotización.*

1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral

durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en el artículo 52.c) del citado texto refundido, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

3. Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

Las contribuciones empresariales satisfechas a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y a instrumentos de modalidad de empleo propios establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no

integradas en la Seguridad Social se deberán comunicar, respecto de cada trabajador, código de cuenta de cotización y período de liquidación a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.e), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.

[. . .]

CAPÍTULO XIII

Jubilación en su modalidad contributiva

[. . .]

Artículo 207. *Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.*

1. El acceso a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador exigirá los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refieren los artículos 206 y 206 bis.

b) Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

d) Que el cese en el trabajo se haya producido por alguna de las causas siguientes:

1.ª El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.ª El despido por causas objetivas conforme al artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.ª La extinción del contrato por resolución judicial en los supuestos contemplados en el texto refundido de la Ley concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo.

4.ª La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

5.ª La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.ª La extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7.ª La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las causas 1.ª, 2.ª y 6.ª, para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

2. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), de los coeficientes que resultan del siguiente cuadro en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación:

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	**Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses**
Meses que se adelanta la jubilación	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**
48	30,00	28,00	26,00	24,00
47	29,38	27,42	25,46	23,50
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,50
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50
40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,50
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,50
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,50
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el

plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

[. . .]

TÍTULO III

Protección por desempleo

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 262. *Objeto de la protección.*

1. El presente título tiene por objeto regular la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 267.

2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.

A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, decididas por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

Artículo 263. *Niveles de protección.*

1. La protección por desempleo se estructura en un nivel contributivo y en un nivel asistencial, ambos de carácter público y obligatorio.

2. El nivel contributivo tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la suspensión del contrato o reducción de la jornada.

3. El nivel asistencial, complementario del anterior, garantiza la protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 274.

Artículo 264. *Personas protegidas.*

1. Estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia:

a) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia, con las peculiaridades que se establezcan reglamentariamente.

c) Los trabajadores emigrantes que retornen a España y los liberados de prisión, en las condiciones previstas en este título.

d) Los funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas.

e) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena.

f) Los altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

2. Las personas a que se refieren las letras e) y f) del apartado anterior están obligadas a cotizar por la contingencia de desempleo, así como las corporaciones locales y las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares, las administraciones públicas y las organizaciones sindicales en los que dichas personas ejerzan sus cargos, a quienes serán de aplicación las obligaciones y derechos establecidos para los trabajadores y los empresarios respectivamente.

En los supuestos a los que se refiere el presente apartado, el tipo de cotización por desempleo será el establecido en cada momento con carácter general para la contratación de duración determinada a tiempo completo o parcial.

3. El Gobierno podrá ampliar la cobertura de la contingencia de desempleo a otros colectivos.

Artículo 265. *Acción protectora.*

1. La protección por desempleo comprenderá las prestaciones siguientes:

a) En el nivel contributivo:

1.º Prestación por desempleo total o parcial.

2.º Abono de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones por desempleo, salvo en los supuestos previstos en el artículo 273.2.

b) En el nivel asistencial:

1.º Subsidio por desempleo.

2.º Abono, en su caso, de la cotización a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo, en los supuestos que se establecen en el artículo 280.

3.º Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.

2. La acción protectora comprenderá, además, acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable. Todo ello sin perjuicio, en su caso, de las competencias de gestión de las políticas activas de empleo que se desarrollarán por la Administración General del Estado o por la Administración Autonómica correspondiente, de acuerdo con la normativa de aplicación.

3. Los trabajadores que provengan de los países miembros del Espacio Económico Europeo, o de los países con los que exista convenio de protección por desempleo, obtendrán las prestaciones por desempleo en la forma prevista en las normas de la Unión Europea o en los convenios correspondientes.

CAPÍTULO II

Nivel contributivo

Artículo 266. *Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones.*

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el artículo 264 deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización a que se refiere el artículo 269.1, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Para el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente, a los solos efectos de cumplir el requisito de acceso a la prestación, los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo o se haya visto suspendido el contrato o reducida la jornada ordinaria de trabajo.

c) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

d) No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada.

e) Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

Artículo 267. *Situación legal de desempleo.*

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando se extinga su relación laboral:

1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

2.º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

3.º Por despido y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la presente ley, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados.

4.º Por extinción del contrato por causas objetivas.

5.º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.º Por expiración del tiempo convenido en el contrato formativo o en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador

En el supuesto previsto en el artículo 147 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre y sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los trabajadores se entenderán en la situación legal de desempleo establecida en el párrafo anterior por finalización del último contrato temporal y la entidad gestora les reconocerá las prestaciones por desempleo si reúnen el resto de los requisitos exigidos.

7.º Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

8.º Por extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

b) Cuando se suspenda el contrato:

1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2 de esta ley.

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.3 de esta ley.

d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos.

e) Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.

f) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos e) y f) del artículo 264.1, se produzca el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial.

2. No se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando cesen voluntariamente en el trabajo, salvo lo previsto en el apartado 1.a) 5.º.

b) Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del acuerdo de actividad.

c) Cuando, declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador o no se hiciere uso, en su caso, de las acciones previstas en el artículo 279 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Cuando no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente.

3. La acreditación de la situación legal de desempleo en los supuestos que se citan a continuación se realizará del modo siguiente:

a) Las situaciones legales de desempleo recogidas en los apartados 1.a) 1.º, 1.b) 1.º y 1.c) de este artículo, que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditarán mediante una de las siguientes formas:

1.º Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la

situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser en todo caso coincidente con, o posterior a la fecha en que se comunique por el empresario a la autoridad laboral la decisión empresarial adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada. Se respetará el plazo establecido en el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.

2.º Acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva.

En los dos casos anteriores la acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

b) La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1.a).5.º y 1.b).2.º de este artículo cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los artículos 49.1.m) y 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

c) La situación legal de desempleo prevista en el apartado 1.f) de este artículo se acreditará por certificación del órgano competente de la corporación local, Junta General del Territorio Histórico Foral, Cabildo Insular, Consejo Insular o Administración Pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo.

Artículo 268. *Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones.*

1. Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 266 deberán solicitar a la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como persona demandante de empleo. Asimismo, en la fecha de solicitud se deberá suscribir el acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 271.

2. Quienes acrediten cumplir los requisitos establecidos en el artículo 266, pero presenten la solicitud transcurrido el plazo de quince días a que se refiere el apartado 1, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

3. En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes a la finalización del mismo.

El citado período deberá constar en el certificado de empresa a estos efectos.

4. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

5. En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

a) Cuando el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el apartado 1, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización o, en su caso, la de la resolución judicial.

b) Cuando se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquella no se produzca en el supuesto al que se refiere el artículo 284 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, las cantidades percibidas por este en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador.

En tal caso, la entidad gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se aplicará lo establecido en el artículo 295.1, respecto al reintegro de prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario, así como de la reclamación al trabajador si la cuantía de la prestación hubiera superado la del salario.

c) En los supuestos a que se refieren los artículos 281.2 y 286.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, si el trabajador no estuviera percibiendo las prestaciones comenzará a percibirlas a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral.

En ambos casos, se estará a lo establecido en la letra a) de este apartado respecto a las prestaciones percibidas hasta la extinción de la relación laboral.

6. En los supuestos a los que se refiere el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el empresario deberá instar el alta y la baja del trabajador y cotizar a la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios de tramitación que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

En los supuestos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, el empresario deberá instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese período, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

Artículo 269. *Duración de la prestación por desempleo.*

1. La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 2.160	720

El Gobierno podrá modificar esta escala previo informe al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, en función de la tasa de desempleo y las posibilidades del régimen de financiación.

2. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el apartado anterior, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial durante los períodos a que hace referencia el apartado anterior, para determinar los períodos de cotización se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tal como establece el artículo 165.5 de esta ley.

3. Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un trabajo de duración igual o superior a doce meses, este podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

4. El período que corresponde a las vacaciones, al que se refiere el artículo 268.3, se computará como período de cotización a los efectos previstos en el apartado 1 de este artículo y en el artículo 277.2, y durante dicho período se considerará al trabajador en situación asimilada a la de alta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 166.1.

5. En el caso de desempleo parcial a que se refiere el artículo 262.3, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

Artículo 270. *Cuantía de la prestación por desempleo.*

1. La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos ciento ochenta días del período a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior.

En el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se excluirá la retribución por horas extraordinarias, con independencia de su inclusión en la base de cotización por dicha contingencia fijada en el artículo 19. A efectos de ese cálculo dichas retribuciones tampoco se incluirán en el certificado de empresa.

En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial, para determinar los períodos de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo.

2. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 60 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno.

3. La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por desempleo será del 107 por ciento o del 80 por ciento del indicador público en rentas de efectos múltiples, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las cuantías máximas y mínimas de la prestación, contempladas en los párrafos anteriores, se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, a que se refiere el apartado 1, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

4. Cuando el trabajador tenga dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos, la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por las que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los ciento ochenta días del periodo a que se refiere el artículo 269.1, y las cuantías máxima y mínima a que se refiere el apartado anterior se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.

5. La prestación por desempleo parcial se determinará, según las reglas señaladas en los apartados anteriores, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.

6. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5, 6 y 8 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

Artículo 271. *Suspensión del derecho.*

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la entidad gestora en los siguientes casos:

a) Durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Si finalizado el período a que se refiere el párrafo anterior, el beneficiario de prestaciones no se encontrara inscrito como demandante de empleo, la reanudación de la prestación requerirá su previa comparecencia ante la entidad gestora acreditando dicha inscripción.

b) Durante la situación de maternidad o de paternidad, en los términos previstos en el artículo 284.

c) Mientras el titular del derecho esté cumpliendo condena que implique privación de libertad. No se suspenderá el derecho si el titular tuviese responsabilidades familiares y no disfrutara de renta familiar alguna cuya cuantía exceda del salario mínimo interprofesional.

d) Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

e) En los supuestos a que se refiere el artículo 297 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, mientras el trabajador continúe prestando servicios o no los preste por voluntad del empresario en los términos regulados en dicho artículo durante la tramitación del recurso. Una vez que se produzca la resolución definitiva se procederá conforme a lo establecido en el artículo 268.5.

f) En los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.

g) En los supuestos de estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta noventa días naturales como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora.

No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a quince días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 299.

2. La suspensión del derecho a la prestación supondrá la interrupción del abono de la misma y no afectará al período de su percepción, salvo en el supuesto previsto en el apartado 1.a), en el cual el período de percepción de la prestación se reducirá por tiempo igual al de la suspensión producida.

3. El incumplimiento por parte de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, podrá dar lugar a que por la entidad gestora se adopten las medidas preventivas necesarias, mediante la suspensión del abono de las citadas prestaciones, hasta que dichos beneficiarios comparezcan ante aquella acreditando que cumplen los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, que se reanudará a partir de la fecha de la comparecencia.

Asimismo, la entidad gestora suspenderá el abono de las prestaciones durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo y se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción, previa comparecencia ante la entidad gestora acreditando dicha inscripción, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por alguna de las causas previstas en esta u otra norma.

4. La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:

a) De oficio por la entidad gestora, en los supuestos recogidos en la letra a) del apartado 1 siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b), c), d), e), f) y g) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo o inscripción como demandante de empleo en el caso de los trabajadores por cuenta propia, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.

Los trabajadores por cuenta propia que soliciten la reanudación de la prestación o subsidio por desempleo con posterioridad a los veinticuatro meses desde el inicio de la suspensión deberán acreditar que el cese en la actividad por cuenta propia tiene su origen en la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, fuerza mayor determinante del cese, pérdida de licencia administrativa, violencia de género, violencia sexual, divorcio o separación matrimonial, cese involuntario en el cargo de consejero o administrador de una sociedad o en la prestación de servicios a la misma y extinción del contrato suscrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, todo ello en los términos previstos reglamentariamente.

Si tras el cese en el trabajo por cuenta propia el trabajador tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a la protección por desempleo suspendida. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior,

las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como persona demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el acuerdo de actividad a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo acuerdo.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, se producirán los efectos previstos en los artículos 268.2 y 276.1.

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado, será de aplicación lo establecido en el artículo 268.3.

Artículo 272. *Extinción del derecho.*

El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se extinguirá en los casos siguientes:

a) Agotamiento del plazo de duración de la prestación.

b) Imposición de sanción en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

c) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 269.3 o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

d) Cumplimiento, por parte del titular del derecho, de la edad ordinaria de jubilación, con las salvedades establecidas en el artículo 266.d).

e) Pasar a ser pensionista de jubilación, o de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. No obstante, en estos casos, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.

f) Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 271.1.

g) Renuncia voluntaria al derecho.

Artículo 273. *Cotización durante la situación de desempleo.*

1. Durante el período de percepción de la prestación por desempleo, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación, incluidos los supuestos a que hace referencia el artículo 270.3, la aportación que corresponda al trabajador.

2. En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.

3. Cuando se haya extinguido la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social no comprenderá las cuotas correspondientes a desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

CAPÍTULO III

Nivel asistencial

Artículo 274. *Beneficiarios del subsidio por desempleo.*

1. Serán beneficiarios del subsidio los desempleados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción,

formación o reconversión profesionales, carezcan de rentas en los términos establecidos en el artículo siguiente y se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.

b) Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento.

c) Ser trabajador español emigrante que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acredite haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.

d) Haber sido declarado plenamente capaz o incapacitado en el grado de incapacidad permanente parcial, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de incapacidad en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

2. Asimismo serán beneficiarios del subsidio los liberados de prisión que reúnan los requisitos establecidos en el primer párrafo del apartado anterior y no tengan derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a seis meses.

Se entenderán comprendidos en dicha situación los menores liberados de un centro de internamiento en el que hubieran sido ingresados como consecuencia de la comisión de hechos tipificados como delito, siempre que, además de haber permanecido privados de libertad por el tiempo antes indicado, en el momento de la liberación sean mayores de dieciséis años.

También se entenderán comprendidas en dicha situación las personas que hubiesen concluido un tratamiento de deshabituación de su drogodependencia, siempre que el mismo hubiera durado un período superior a seis meses y hayan visto remitida su pena privativa de libertad en aplicación de lo previsto en el artículo 87 del Código Penal.

Los liberados de prisión que hubieran sido condenados por la comisión de los delitos relacionados en los párrafos a), b), c) o d) del artículo 36.2 del Código Penal solo podrán obtener el subsidio por desempleo previsto en este apartado y en el siguiente cuando acrediten, mediante la oportuna certificación de la Administración penitenciaria, los siguientes extremos:

a) En el caso de los liberados de prisión condenados por los delitos contemplados en las letras a) o b) del artículo 36.2 del Código Penal, que han cumplido los requisitos exigidos en el artículo 72.6 de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria.

b) En el caso de los liberados de prisión condenados por los delitos contemplados en las letras c) o d) del artículo 36.2 del Código Penal, que han satisfecho la responsabilidad civil derivada del delito, considerando a tales efectos la conducta efectivamente observada en orden a reparar el daño e indemnizar los perjuicios materiales y morales, y que han formulado una petición expresa de perdón a las víctimas de su delito.

3. Los desempleados que reúnan los requisitos a que se refiere el primer párrafo del apartado 1 salvo el relativo al período de espera, se hallen en situación legal de desempleo y no tengan derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el período mínimo de cotización, podrán obtener el subsidio siempre que:

a) Hayan cotizado al menos tres meses y tengan responsabilidades familiares.

b) Hayan cotizado al menos seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.

4. Podrán acceder al subsidio los trabajadores mayores de cincuenta y dos años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Si en la fecha en que se encuentren en alguno de los supuestos previstos en los apartados anteriores, los trabajadores no hubieran cumplido la edad de cincuenta y dos

años, pero, desde dicha fecha, permanecieran inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, podrán solicitar el subsidio cuando cumplan esa edad. A estos efectos, se entenderá cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a noventa días, no computándose los períodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, el trabajador no podrá acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.

Artículo 275. *Inscripción, carencia de rentas y responsabilidades familiares.*

1. En todas las modalidades de subsidio establecidas en el artículo anterior se exigirá el requisito de estar inscrito y mantener la inscripción como demandante de empleo en los mismos términos previstos en los artículos 266. e) y 268.1.

2. Se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas exigido en el artículo anterior cuando el solicitante o beneficiario carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

3. A efectos de lo previsto en el artículo anterior, se entenderá por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge, hijos menores de veintiséis años o mayores incapacitados, o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

No se considerará a cargo el cónyuge, hijos o menores acogidos, con rentas de cualquier naturaleza superiores al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

4. A efectos de determinar los requisitos de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares, se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional, salvo las asignaciones de la Seguridad Social por hijos a cargo y salvo el importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social. También se considerarán rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 100 por ciento del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo no tendrá la consideración de renta. Ello con independencia de que el pago de la misma se efectúe de una sola vez o de forma periódica.

Las rentas se computarán por su rendimiento íntegro o bruto. El rendimiento que procede de las actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas, se computará por la diferencia entre los ingresos y los gastos necesarios para su obtención.

Para acreditar las rentas la entidad gestora podrá exigir al trabajador una declaración de las mismas y, en su caso, la aportación de copia de las declaraciones tributarias presentadas.

5. Los requisitos de carencia de rentas y, en su caso, de existencia de responsabilidades familiares deberán concurrir en el momento del hecho causante y, además, en el de la solicitud del subsidio, así como en el momento de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones y durante la percepción de todas las modalidades del subsidio establecidas en el artículo anterior.

Si no se reúnen los requisitos, el trabajador solo podrá obtener el reconocimiento de un derecho al subsidio cuando se encuentre de nuevo en alguna de las situaciones previstas en el artículo anterior y reúna los requisitos exigidos, salvo en el caso de que dentro del plazo de un año desde la fecha del hecho causante se acredite que se cumplen los requisitos de carencia de rentas o, en su caso, de existencia de responsabilidades familiares, en que el

trabajador podrá obtener el subsidio que corresponda a partir del día siguiente al de su solicitud sin reducción de su duración.

A estos efectos se considerará como fecha del hecho causante aquella en que se cumpla el plazo de espera de un mes, o se produzca la situación legal de desempleo; o la de agotamiento del derecho semestral; o la de finalización de la causa de suspensión.

Artículo 276. *Nacimiento y prórroga del derecho al subsidio.*

1. El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el artículo 274.1.

El derecho a obtener el subsidio no quedará afectado por la aceptación de un trabajo de duración inferior a doce meses durante el plazo de espera de un mes, que quedará en suspenso hasta la finalización de aquel.

En el supuesto del subsidio previsto en el artículo 274.3, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo, excepto cuando sea de aplicación lo establecido en el artículo 268.3.

Para ello, será necesario en todos los supuestos que el subsidio se solicite dentro de los quince días siguientes a las fechas anteriormente señaladas y que en la fecha de solicitud se suscriba el acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.

2. A los efectos de que se produzca la prórroga del subsidio hasta su duración máxima prevista en el artículo 277, cada vez que se hayan devengado seis meses de percepción del mismo, los beneficiarios deberán presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso. Dicha solicitud deberá formularse en el plazo que media entre el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral y los quince días siguientes a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada.

La duración del subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral si se solicita en el plazo establecido. En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día siguiente al de su solicitud reduciéndose su duración en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 1.

3. Para mantener la percepción del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años previsto en el artículo 274.4, los beneficiarios deberán presentar ante la entidad gestora una declaración de sus rentas, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda.

Dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los quince días siguientes a aquel en el que se cumpla el período señalado.

La falta de aportación de la declaración en el plazo señalado implicará la interrupción del pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social.

La aportación de la declaración fuera del plazo señalado implicará, en su caso, la reanudación del devengo del derecho con efectos de la fecha en que se aporte dicha declaración.

Artículo 277. *Duración del subsidio.*

1. En los supuestos contemplados en los apartados 1 y 2 del artículo 274 la duración del subsidio por desempleo será de seis meses prorrogables, por períodos semestrales, hasta un máximo de dieciocho meses, excepto en los siguientes casos:

a) Desempleados incluidos en el artículo 274.1.a) que en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo sean:

1.º Mayores de cuarenta y cinco años y hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, ciento veinte días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de veinticuatro meses.

2.º Mayores de cuarenta y cinco años y hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, ciento ochenta días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de treinta meses.

3.º Menores de cuarenta y cinco años y hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, ciento ochenta días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de veinticuatro meses.

b) Desempleados incluidos en el artículo 274.1.b). En este caso la duración del subsidio será de seis meses improrrogables.

2. En el caso previsto en el artículo 274.3, la duración del subsidio será la siguiente:

a) En el caso de que el trabajador tenga responsabilidades familiares:

Periodo de cotización	Duración del subsidio
3 meses de cotización	3 meses
4 meses de cotización	4 meses
5 meses de cotización	5 meses
6 o más meses de cotización	21 meses

Si el subsidio tiene una duración de veintiún meses, se reconocerá por un período de seis meses, prorrogables hasta agotar su duración máxima.

b) En el caso de que el trabajador carezca de responsabilidades familiares y tenga al menos seis meses de cotización, la duración del subsidio será de seis meses improrrogables.

En ambos casos, las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a la prestación del nivel contributivo.

3. En el supuesto previsto en el artículo 274.4, el subsidio se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación.

4. El Gobierno, previo informe al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, podrá modificar la duración del subsidio por desempleo en función de la tasa de desempleo y las posibilidades del régimen de financiación.

Artículo 278. *Cuantía del subsidio.*

1. La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas en los supuestos previstos en los apartados 1.a), 1.b) y 3 del artículo 274.

2. El Gobierno, previo informe al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, podrá modificar la cuantía del subsidio por desempleo en función de la tasa de desempleo y las posibilidades del régimen de financiación.

Artículo 279. *Suspensión y extinción del derecho al subsidio.*

1. Serán de aplicación al subsidio por desempleo las normas sobre suspensión y extinción previstas en los artículos 271 y 272.

2. Asimismo el subsidio se suspenderá por la obtención, por tiempo inferior a doce meses, de rentas superiores a las establecidas en el artículo 275 y por dejar de reunir por tiempo inferior a doce meses el requisito de responsabilidades familiares cuando hubiese sido necesario para el reconocimiento del derecho. Tras dicha suspensión, el trabajador podrá reanudar la percepción del subsidio siempre que acredite el requisito de carencia de rentas y, en su caso, el de responsabilidades familiares, en los términos establecidos en el artículo 275.

3. Se producirá la extinción del subsidio en el caso de que la obtención de rentas superiores a las establecidas o la inexistencia de responsabilidades familiares se mantenga por tiempo igual o superior a doce meses. Tras dicha extinción, el trabajador solo podrá

obtener el reconocimiento de un derecho al subsidio si vuelve a encontrarse de nuevo en alguna de las situaciones previstas en el artículo 274 y reúne los requisitos exigidos.

Artículo 280. *Cotización durante la percepción del subsidio.*

1. La entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años, tomándose como base de cotización el 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

Las cotizaciones efectuadas conforme a lo previsto en el párrafo anterior tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella en cualquiera de sus modalidades, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada.

En ningún caso dichas cotizaciones tendrán validez y eficacia jurídica para acreditar el período mínimo de cotización exigido en el artículo 205.1.b), que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 274.4 ha debido quedar acreditado en el momento de la solicitud del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años.

2. El Gobierno podrá extender a otros colectivos de trabajadores lo dispuesto en el apartado 1.

CAPÍTULO IV

Régimen de las prestaciones

Artículo 281. *Automaticidad del derecho a las prestaciones.*

La entidad gestora competente pagará las prestaciones por desempleo en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y de cotización, sin perjuicio de las acciones que pueda adoptar contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a esta por las prestaciones abonadas.

Artículo 282. *Incompatibilidades.*

1. La prestación y el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando este se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

La deducción en el importe de la prestación o subsidio a que se refiere el párrafo anterior se efectuará tanto cuando el trabajador esté percibiendo la prestación o el subsidio por desempleo como consecuencia de la pérdida de un trabajo a tiempo completo o parcial y obtenga un nuevo trabajo a tiempo parcial, como cuando tenga dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos.

2. La prestación y el subsidio por desempleo serán, asimismo, incompatibles con la obtención de prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación o el subsidio.

La prestación y el subsidio serán compatibles con la percepción de cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por cualquier Administración Pública, sin perjuicio de su cómputo a efectos del cumplimiento de los requisitos de carencia de rentas o de existencia de responsabilidades familiares de acuerdo con lo establecido en el artículo 275.

3. Como excepción a lo dispuesto en el apartado 1, cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo pendientes de percibir con el trabajo por cuenta ajena, en cuyo caso la entidad gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de las prestaciones en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, durante el período de percepción de las prestaciones el empresario deberá abonar al trabajador la diferencia entre la prestación o

subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo, asimismo, responsable de cotizar a la Seguridad Social por el total del salario indicado, incluido el importe de la prestación o subsidio.

Asimismo, con el fin de hacer efectivo el derecho a la formación de trabajadores ocupados así como de incrementar las posibilidades de empleo de los trabajadores desempleados, se determinarán programas que permitan a las empresas sustituir a los trabajadores en formación por otros trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo. En este caso, los trabajadores podrán compatibilizar las prestaciones con el trabajo a que se refiere este apartado.

4. Cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta propia, en cuyo caso la entidad gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de la prestación en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 283. *Prestación por desempleo e incapacidad temporal.*

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1 y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo. En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el artículo 265.1.a) 2.º, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuente como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin solución de continuidad se pase a una situación de incapacidad permanente o jubilación, o se produzca el fallecimiento del trabajador que dé derecho a prestaciones de muerte y supervivencia.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.

2. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la

prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el artículo 265.1.a).2.º.

3. **(Sin efecto)**

Artículo 284. *Prestación por desempleo, maternidad y paternidad.*

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.

2. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social prevista en el artículo 265.1.a).2.º y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su entidad gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 271.4.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

Artículo 285. *Subsidio por desempleo de mayores de 52 años y jubilación.*

Cuando el trabajador perciba el subsidio por desempleo previsto en el artículo 274.4 y alcance la edad ordinaria que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, los efectos económicos de la citada pensión se retrotraerán a la fecha de efectos de la extinción del subsidio por alcanzar dicha edad. Para ello será necesario que la solicitud de la jubilación se produzca en el plazo de los tres meses siguientes a la resolución firme de extinción. En otro caso, tendrá una retroactividad máxima de tres meses desde la solicitud.

CAPÍTULO V

Disposiciones especiales aplicables a determinados colectivos

Sección 1.ª Trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios

Artículo 286. *Normas aplicables.*

1. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios tendrán derecho a la protección por desempleo en los siguientes términos:

a) La protección por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena agrarios fijos y fijos discontinuos se aplicará conforme a lo establecido con carácter general en este título así como específicamente en el apartado 1.a). 1.ª del artículo siguiente.

b) La protección por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena agrarios eventuales se aplicará conforme a lo establecido específicamente en el artículo siguiente y con carácter general en esta sección.

c) La protección por desempleo específica de los trabajadores por cuenta ajena agrarios eventuales residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura se regirá por lo dispuesto en el artículo 288.

2. La cotización a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones se regirá por lo dispuesto en el artículo 289.

Artículo 287. *Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales.*

1. Será obligatoria la cotización por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena agrarios eventuales con las peculiaridades siguientes:

a) Para tener derecho a las prestaciones por desempleo deberán reunir los requisitos establecidos en el artículo 266, con las especialidades siguientes:

1.ª No cotizarán por la contingencia de desempleo, ni tendrán derecho a las prestaciones por desempleo por los períodos de actividad correspondientes, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, del titular de la explotación agraria en la que trabajen siempre que convivan con este, salvo que se demuestre su condición de asalariados.

2.ª La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar con arreglo a la siguiente escala:

Período de cotización – En días	Período de prestación – En días
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

Si el trabajador eventual agrario de forma inmediatamente anterior figuró de alta en Seguridad Social como trabajador autónomo o por cuenta propia, el período mínimo de cotización necesario para el acceso a la prestación por desempleo será de setecientos veinte días, aplicándose la escala anterior a partir de ese período.

b) No será de aplicación a estos trabajadores la protección por desempleo de nivel asistencial, establecida en el artículo 274.

2. En todos los aspectos no contemplados expresamente en el apartado 1 será de aplicación lo establecido con carácter general en este título.

3. El Gobierno podrá establecer limitaciones en el acceso a la protección por desempleo de determinados colectivos; exigir una declaración de actividad previa al pago de las prestaciones; modificar la escala que fija la duración de la prestación contributiva; y extender la protección asistencial a los trabajadores, en función de la tasa de desempleo y la situación financiera del sistema.

4. Los períodos de ocupación cotizada en actividades sujetas al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios como trabajador agrícola fijo o a otros regímenes que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo y los períodos de ocupación cotizada como eventual agrario se computarán recíprocamente para la obtención de prestaciones de nivel contributivo. En este caso, si se acredita que el mayor período no corresponde a un período de ocupación cotizada como eventual agrario, las prestaciones por desempleo y, en su caso, los subsidios por agotamiento se otorgarán conforme a lo establecido con carácter general en este título; en otro caso, se aplicarán las normas especiales de protección previstas en este artículo, todo ello, con independencia de que la situación legal de desempleo se produzca por el cese en un trabajo eventual agrario, o no.

No cabrá el cómputo recíproco de cotizaciones previsto en el párrafo anterior para acceder al subsidio por desempleo establecido en el artículo 274.3; por ello, las jornadas reales cubiertas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios como eventual agrario no se computarán para obtener dicho subsidio, pero servirán para obtener un futuro derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, o, en su caso, al subsidio por desempleo establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en cada caso.

5. Las cotizaciones por jornadas reales que hayan sido computadas para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo de carácter general no podrán computarse para el reconocimiento del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores agrarios eventuales establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, y las computadas para reconocer el citado subsidio no podrán computarse para obtener prestaciones por desempleo de carácter general.

6. Si el trabajador eventual agrario reúne los requisitos para obtener la prestación por desempleo de nivel contributivo regulada en el apartado 1.a) de este artículo y el subsidio por desempleo establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, podrá optar por uno de los dos derechos, aplicándose las reglas siguientes:

a) Si solicita el subsidio por desempleo establecido en el Real Decreto 5/1997, todas las jornadas reales cubiertas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, cualquiera que sea su número, se tendrán en cuenta para acreditar el requisito establecido en el artículo 2.1.c) del citado real decreto. En el caso de existir cotizaciones por desempleo a otros regímenes de Seguridad Social no computadas para obtener dicho subsidio, las mismas servirán para obtener una prestación o subsidio por desempleo posterior, conforme a lo establecido en este título.

b) Si se solicita la prestación por desempleo de nivel contributivo regulada en el apartado 1.a) de este artículo a efectos de determinar el período de ocupación cotizada, se computarán todas las jornadas reales cotizadas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como el resto de cotizaciones por desempleo efectuadas en otros regímenes de Seguridad Social, siempre que no hayan sido computados para obtener una prestación o subsidio anterior, y que se hayan efectuado dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación legal de cotizar, siendo de aplicación, en su caso, lo establecido en el párrafo anterior, así como lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

Artículo 288. *Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales residentes en Andalucía y Extremadura.*

1. Los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios, incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, tendrán derecho a la protección regulada en el artículo anterior.

2. Asimismo tendrán derecho al subsidio por desempleo regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y por el apartado siguiente o bien a la renta agraria regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando en el momento de producirse su situación de desempleo acrediten su condición de trabajadores eventuales agrarios y reúnan los requisitos exigidos en dichas normas, con las particularidades que se señalan a continuación:

a) Las referencias al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y al censo de dicho régimen se entenderán hechas al Régimen General de la Seguridad Social y a la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

b) Las referencias a las jornadas reales cotizadas se entenderán hechas al número efectivo de jornadas reales trabajadas mientras el trabajador permanece incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Para computar dichas

jornadas, si se mantiene el alta y la cotización en su modalidad mensual, en un mes completo se computarán veintitrés jornadas reales trabajadas y por periodos en alta y cotizados inferiores al mes se aplicará esa equivalencia para determinar las jornadas reales trabajadas que correspondan.

c) La entidad gestora abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social la cotización al Régimen General de la Seguridad Social dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante el período de percepción del subsidio agrario o de la renta agraria, aplicando al tope mínimo de cotización vigente en cada momento el tipo de cotización que corresponda a los periodos de inactividad.

3. Solo podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, aquellos desempleados que, reuniendo los requisitos exigidos en el mismo, hayan sido beneficiarios de dicho subsidio en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud del mismo.

Las personas trabajadoras en la fecha de solicitud del subsidio deberán suscribir un acuerdo de actividad en los términos a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Artículo 289. *Cotización durante la percepción de las prestaciones.*

1. La cotización a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo o del subsidio por desempleo de nivel asistencial se abonará por la entidad gestora directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos establecidos en este artículo.

2. Durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, la base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que exista obligación legal de cotizar será la establecida, con carácter general, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado tanto en los supuestos de extinción de la relación laboral como en los de suspensión de esta y de reducción de jornada, calculada en función de las bases correspondientes a los períodos de actividad.

El tipo de cotización será el correspondiente a los períodos de inactividad, a que se refiere el artículo 255.3.

Durante la percepción de la prestación por desempleo, el 73,50 por ciento de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo de la entidad gestora, siendo el 26,50 por ciento restante a cargo del trabajador y descontándose de la cuantía de la prestación.

3. Durante la percepción del subsidio por desempleo del artículo 274, la base de cotización a la Seguridad Social será el tope mínimo de cotización vigente en cada momento en el Régimen General.

El tipo de cotización será el correspondiente a los períodos de inactividad y se cotizará exclusivamente por la contingencia de jubilación en los casos en los que así venga establecido en el artículo 280, aplicando a la cuota el coeficiente reductor que se determine por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Durante la percepción de los subsidios por desempleo en los que le corresponda cotizar por jubilación, la entidad gestora tendrá a su cargo la parte de cotización que se establezca, por los días que se perciban de subsidio, conforme a la base y el tipo indicados en el párrafo anterior, correspondiendo el resto de la cotización al trabajador, que será descontado de la cuantía del subsidio y se abonará a la Tesorería General de la Seguridad Social, en su totalidad, por la entidad gestora.

4. Durante los períodos en los que la entidad gestora esté obligada a cotizar, los beneficiarios a los que se haya reconocido el derecho a la percepción de la prestación o de los subsidios por desempleo o de la renta agraria, en los términos establecidos en los artículos anteriores, deberán permanecer en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

5. En el caso de los trabajadores agrarios eventuales cuando para la obtención de la prestación se hayan computado cotizaciones efectuadas a distintos regímenes o sistemas de la Seguridad Social, la cotización a la Seguridad Social durante la percepción de las

prestaciones se efectuará al régimen o sistema en el que se acredite un mayor período cotizado.

Sección 2.ª Otros colectivos

Artículo 290. *Trabajadores contratados para la formación y aprendizaje.*

1. La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación y el aprendizaje se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas.
2. Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 270 de esta ley.

Artículo 291. *Trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 de esta ley, a las bases de cotización para desempleo en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar les será también de aplicación lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

Artículo 292. *Militares profesionales de tropa y marinería.*

1. Los militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal se encontrarán en situación legal de desempleo, a efectos de la protección correspondiente, cuando finalice el compromiso que tengan suscrito o se resuelva el mismo por causas independientes de su voluntad.
2. La prestación o el subsidio por desempleo serán compatibles con la asignación de reservista de especial disponibilidad. No obstante, el importe de esa asignación se computará como renta a efectos del subsidio por desempleo en los términos indicados en el artículo 275.2.
3. Los militares profesionales de tropa y marinería que pasen a encontrarse en situación de desempleo, serán objeto de un seguimiento activo e individualizado por parte del Ministerio de Defensa, en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el objeto de facilitarles una rápida integración en el mercado laboral.

CAPÍTULO VI

Régimen financiero y gestión de las prestaciones

Artículo 293. *Financiación.*

1. La acción protectora regulada en este título se financiará mediante la cotización de empresarios y trabajadores y la aportación del Estado.
2. La cuantía de la aportación del Estado será cada año la fijada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 294. *Entidad gestora.*

1. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de las prestaciones de protección por desempleo y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.
2. Las empresas colaborarán con la entidad gestora asumiendo el pago delegado de la prestación por desempleo en los supuestos y en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 295. *Reintegro de pagos indebidos.*

1. Corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por los trabajadores y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.

2. A tal efecto, la entidad gestora podrá concertar los servicios que considere convenientes con la Tesorería General de la Seguridad Social o con cualquiera de las administraciones públicas.

Artículo 296. *Pago de las prestaciones.*

1. La entidad gestora deberá dictar resolución motivada, reconociendo o denegando el derecho a las prestaciones por desempleo, en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la solicitud en tiempo y forma.

2. El pago de la prestación será efectuado por la entidad gestora o por la propia empresa, en los supuestos y en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando así lo establezca algún programa de fomento del empleo, la entidad gestora podrá abonar de una sola vez el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador y que esté pendiente por percibir.

Asimismo, podrá abonar a través de pagos parciales el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social.

4. Cuando así lo establezca algún programa de fomento de empleo para facilitar la movilidad geográfica, la entidad gestora podrá abonar el importe de un mes de la duración de las prestaciones por desempleo o de tres meses de la duración del subsidio por desempleo, pendientes por percibir, a los beneficiarios de las mismas para ocupar un empleo que implique cambio de la localidad de residencia.

Artículo 297. *Control de las prestaciones.*

1. Corresponde a la entidad gestora controlar el cumplimiento de lo establecido en este título y comprobar las situaciones de fraude que puedan cometerse sin perjuicio de las facultades de los servicios competentes en cuanto a inspección y control en orden a la sanción de las infracciones que pudieran cometerse en la percepción de las prestaciones por desempleo.

2. La entidad gestora podrá exigir a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos 3.º, 4.º y 5.º del artículo 267.1.a), acreditación de haber percibido la indemnización legal correspondiente.

En el caso de que la indemnización no se hubiera percibido, ni se hubiera interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva, o cuando la extinción de la relación laboral no lleve aparejada la obligación de abonar una indemnización al trabajador, se reclamará la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de comprobar la involuntariedad del cese en la relación laboral.

3. La entidad gestora podrá suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude.

4. La Administración tributaria colaborará con la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en los términos establecidos en el artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, facilitándole la información tributaria necesaria para el cumplimiento de sus funciones en materia de gestión y control de las prestaciones y subsidios por desempleo.

CAPÍTULO VII

Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones

Artículo 298. *Obligaciones de los empresarios.*

Son obligaciones de los empresarios:

a) Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo.

b) Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.

c) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.

d) Entregar al trabajador el certificado de empresa, en el tiempo y forma que reglamentariamente se determinen.

e) Abonar a la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización.

f) Proceder, en su caso, al pago delegado de las prestaciones por desempleo.

g) Comunicar la readmisión del trabajador despedido en el plazo de cinco días desde que se produzca e ingresar en la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores en los supuestos regulados en el artículo 268.5.

h) Comunicar, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados, en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 299. *Obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo.*

1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.

b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que este se produzca.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, este estará obligado a proporcionar a los servicios públicos de empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.

c) Inscribirse como persona demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos.

e) Buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

Las personas beneficiarias de prestaciones acreditarán ante la Agencia Española de Empleo, el Instituto Social de la Marina y los servicios públicos de empleo autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. Esta

acreditación se efectuará en la forma en que estos organismos determinen en el marco de la mutua colaboración. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del acuerdo de actividad.

Sin perjuicio de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.

f) Participar en los programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.

g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.

h) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.

i) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

Artículo 300. *Acuerdo de actividad.*

A los efectos previstos en este título, se entenderá por acuerdo de actividad el así definido en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Artículo 301. *Colocación adecuada.*

A los efectos previstos en este título, se entenderá por colocación adecuada la así definida en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Artículo 302. *Infracciones y sanciones.*

En materia de infracciones y sanciones, se estará a lo dispuesto en este título y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 303. *Impugnación de actos.*

1. Las decisiones de la entidad gestora competente, relativas al reconocimiento, denegación, suspensión o extinción de cualquiera de las prestaciones por desempleo, serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social.

2. También serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social las resoluciones de la entidad gestora relativas a:

a) La exigencia de devolución de las prestaciones indebidamente percibidas y al reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario, a que se refieren los artículos 268.5.b) y 295.1 de esta ley, a excepción de las actuaciones en materia de gestión recaudatoria conforme a lo establecido en el artículo 3.f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

b) El abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, establecido en el artículo 296.3 de esta ley.

c) La imposición de sanciones a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 48.5 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. En los supuestos contemplados en los apartados anteriores será requisito necesario para formular demanda que los interesados interpongan reclamación previa ante la entidad gestora, en los términos establecidos en el artículo 71 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

[. . .]

Disposición adicional decimotercera. *Régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados expedientes de despido colectivo.*

1. En el convenio especial a que se refiere el artículo 51.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones abarcarán el periodo comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo, y la fecha en la que el trabajador cumpla la edad a que se refiere el artículo 205.1.a), en los términos establecidos en los apartados siguientes.

2. A tal efecto, las cotizaciones por el referido periodo se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador, en los últimos seis meses de ocupación cotizada, el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del convenio especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, correspondiente al periodo en el que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio de desempleo, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculándola en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del convenio especial.

Las cotizaciones correspondientes al convenio serán a cargo del empresario hasta la fecha en que el trabajador cumpla los sesenta y tres años, salvo en los casos de expedientes de despido colectivo por causas económicas, en los que dicha obligación se extenderá hasta el cumplimiento, por parte del trabajador, de los sesenta y un años.

Dichas cotizaciones se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social, bien de una sola vez, dentro del mes siguiente al de la notificación por parte del citado servicio común de la cantidad a ingresar, bien de manera fraccionada garantizando el importe pendiente mediante aval solidario o a través de la sustitución del empresario en el cumplimiento de la obligación por parte de una entidad financiera o aseguradora, previo consentimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de sesenta y tres o, en su caso, sesenta y un años, las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a su exclusivo cargo, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad a que se refiere el artículo 205.1.a), o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4.

3. En caso de fallecimiento del trabajador o de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente durante el período de cotización correspondiente al empresario, este tendrá derecho al reintegro de las cuotas que, en su caso, se hubieran ingresado por el convenio especial correspondientes al período posterior a la fecha en que tuviera lugar el fallecimiento o el reconocimiento de la pensión, previa regularización anual y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

4. Si durante el período de cotización a cargo del empresario el trabajador realizase alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, las cuotas coincidentes con las correspondientes a la actividad realizada, hasta la cuantía de estas últimas, se aplicarán al pago del convenio especial durante el período a cargo del trabajador recogido en el último párrafo del apartado 2, en los términos que reglamentariamente se determinen y sin perjuicio del derecho del empresario al reintegro de las cuotas que procedan, de existir remanente en la fecha en que aquel cause la pensión de jubilación.

5. Los reintegros a que se refieren los apartados 3 y 4 devengarán el interés legal del dinero vigente en la fecha en que se produzca su hecho causante, calculado desde el momento en que tenga lugar hasta la propuesta de pago.

A tal efecto, el hecho causante del reintegro tendrá lugar en la fecha del fallecimiento del trabajador o en aquella en la que este hubiera causado pensión de incapacidad permanente para los supuestos previstos en el apartado 3, y en la fecha en que el trabajador hubiera causado pensión de jubilación, para el supuesto previsto en el apartado 4.

6. En lo no previsto en los apartados precedentes, este convenio especial se regirá por lo dispuesto en las normas reglamentarias reguladoras del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

[. . .]

Disposición adicional cuadragésima segunda. *Actuaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas.*

Al objeto de reducir las cargas administrativas de las empresas, reglamentariamente se establecerá por el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social, un procedimiento único a través del cual las empresas puedan comunicar, a ambas entidades, el inicio y finalización de los períodos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo de los trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal de empleo.

A través de dicho procedimiento las empresas deberán poder comunicar esta información de tal forma que la misma surta efecto para el desarrollo de la totalidad de las competencias de ambas entidades.

[. . .]

Disposición adicional cuadragésima cuarta. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED.*

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en esta disposición adicional, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis, que se indican a continuación:

a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los artículos 47.1 y 47.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el artículo 47.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al artículo 47 bis. 1. a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1.º El 60 por ciento, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.

2.º El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.

3.º El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.

e) El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las exenciones previstas en letras a), d) y e) de este apartado resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las exenciones reguladas en esta disposición se aplicarán respecto de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados.

El Consejo de Ministros, atendiendo a las circunstancias que concurran en la coyuntura macroeconómica general o en la situación en la que se encuentre determinado sector o sectores de la actividad, podrá impulsar las modificaciones legales necesarias para modificar los porcentajes de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social reguladas en esta disposición, así como establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el artículo 47 bis.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las exenciones en la cotización a que se refiere esta disposición adicional no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

3. Para la aplicación de estas exenciones no resultará de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20.

4. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos.

5. Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. La declaración hará referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación estas declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

6. Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos a los que se refieren las letras a), d) y e) del apartado 1, una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas a las que se refiere esta disposición.

Para que la exención resulte de aplicación, esta declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

7. Las comunicaciones y declaraciones responsables a las que se refieren los apartados anteriores se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

8. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, conforme a lo establecido en las letras a), d) y e) del apartado 1.

El Servicio Público de Empleo Estatal, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a todos los requisitos establecidos en la misma y en la presente disposición.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo, según la verificación realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refieren las letras a), d) y e) del apartado 1, cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

9. Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones conforme a lo establecido en las letras a), d) y e) del apartado 1, que incumplan las obligaciones de formación a las que se refieren estas letras deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa determinación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento de estas obligaciones y de los importes a reintegrar.

10. Las exenciones en la cotización reguladas en la presente disposición adicional estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

[. . .]

Disposición adicional cuadragésima sexta. *Protección social de las personas trabajadoras en los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor.*

Las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo autorizados con base en lo previsto en el artículo 47.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores se beneficiarán, en el ámbito de las prestaciones contributivas por desempleo vinculadas a dichos expedientes, de las medidas siguientes:

a) La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, serán de aplicación las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3.

b) El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

c) Las personas afectadas tendrán derecho al reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

[. . .]

Disposición adicional quincuagésima cuarta. *Garantía de servicios a personas beneficiarias del nivel asistencial.*

(Sin efecto)

Disposición adicional quincuagésima quinta. *Evaluación financiera y de mejora de la empleabilidad.*

(Sin efecto)

[. . .]

Disposición transitoria trigésima cuarta. *Aplicación gradual de coeficientes reductores de la edad de jubilación según lo previsto en el artículo 210.3 cuando la pensión supere el límite establecido para el importe de las pensiones.*

1. Lo dispuesto en el apartado 2 de esta disposición transitoria en relación con el segundo párrafo del artículo 210.3 de esta ley sólo resultará de aplicación en la medida en que la evolución de la pensión máxima del sistema absorba completamente el efecto del aumento de coeficientes respecto a los vigentes en 2021 para aquellos trabajadores con base reguladora superior a la pensión máxima, de manera que la pensión reconocida no resulte en ningún caso inferior a la que habría correspondido con la aplicación de las normas vigentes en 2021.

2. La previsión del segundo párrafo del apartado 3 del artículo 210 de esta ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024 y se hará de forma gradual en un plazo de diez años, de acuerdo con los coeficientes reductores que resultan de los siguientes cuadros, en función del periodo de cotización acreditado y los meses de anticipación; hasta esa fecha permanecerá vigente el párrafo segundo del artículo 210.3 en la redacción establecida por el Real Decreto-legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Los cuadros de referencia son los que figuran a continuación:

Período cotizado inferior a treinta y ocho años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,70	7,40	9,10	10,80	12,50	14,20	15,90	17,60	19,30	21,00
23	5,36	6,72	8,08	9,44	10,80	12,16	13,52	14,88	16,24	17,60
22	5,07	6,13	7,20	8,27	9,34	10,40	11,47	12,54	13,60	14,67
21	4,41	5,31	6,22	7,13	8,04	8,94	9,85	10,76	11,66	12,57
20	4,25	5,00	5,75	6,50	7,25	8,00	8,75	9,50	10,25	11,00
19	4,13	4,76	5,38	6,01	6,64	7,27	7,90	8,52	9,15	9,78
18	3,58	4,16	4,74	5,32	5,90	6,48	7,06	7,64	8,22	8,80
17	3,50	4,00	4,50	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00	7,50	8,00
16	3,43	3,87	4,30	4,73	5,17	5,60	6,03	6,46	6,90	7,33
15	2,93	3,35	3,78	4,21	4,64	5,06	5,49	5,92	6,34	6,77
14	2,88	3,26	3,64	4,02	4,40	4,77	5,15	5,53	5,91	6,29
13	2,84	3,17	3,51	3,85	4,19	4,52	4,86	5,20	5,53	5,87
12	2,35	2,70	3,05	3,40	3,75	4,10	4,45	4,80	5,15	5,50
11	2,32	2,64	2,95	3,27	3,59	3,91	4,23	4,54	4,86	5,18
10	2,29	2,58	2,87	3,16	3,45	3,73	4,02	4,31	4,60	4,89
9	1,81	2,13	2,44	2,75	3,07	3,38	3,69	4,00	4,32	4,63
8	1,79	2,08	2,37	2,66	2,95	3,24	3,53	3,82	4,11	4,40
7	1,77	2,04	2,31	2,58	2,85	3,11	3,38	3,65	3,92	4,19
6	1,30	1,60	1,90	2,20	2,50	2,80	3,10	3,40	3,70	4,00
5	1,28	1,57	1,85	2,13	2,42	2,70	2,98	3,26	3,55	3,83
4	1,27	1,53	1,80	2,07	2,34	2,60	2,87	3,14	3,40	3,67
3	0,80	1,10	1,41	1,71	2,01	2,31	2,61	2,92	3,22	3,52

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
2	0,79	1,08	1,36	1,65	1,94	2,23	2,52	2,80	3,09	3,38
1	0,78	1,05	1,33	1,60	1,88	2,16	2,43	2,71	2,98	3,26

Período cotizado igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,50	7,00	8,50	10,00	11,50	13,00	14,50	16,00	17,50	19,00
23	5,25	6,50	7,75	9,00	10,25	11,50	12,75	14,00	15,25	16,50
22	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00	12,00	13,00	14,00
21	4,35	5,20	6,05	6,90	7,75	8,60	9,45	10,30	11,15	12,00
20	4,20	4,90	5,60	6,30	7,00	7,70	8,40	9,10	9,80	10,50
19	4,08	4,67	5,25	5,83	6,42	7,00	7,58	8,16	8,75	9,33
18	3,54	4,08	4,62	5,16	5,70	6,24	6,78	7,32	7,86	8,40
17	3,46	3,93	4,39	4,86	5,32	5,78	6,25	6,71	7,18	7,64
16	3,40	3,80	4,20	4,60	5,00	5,40	5,80	6,20	6,60	7,00
15	2,90	3,29	3,69	4,08	4,48	4,88	5,27	5,67	6,06	6,46
14	2,85	3,20	3,55	3,90	4,25	4,60	4,95	5,30	5,65	6,00
13	2,81	3,12	3,43	3,74	4,05	4,36	4,67	4,98	5,29	5,60
12	2,33	2,65	2,98	3,30	3,63	3,95	4,28	4,60	4,93	5,25
11	2,29	2,59	2,88	3,18	3,47	3,76	4,06	4,35	4,65	4,94
10	2,27	2,53	2,80	3,07	3,34	3,60	3,87	4,14	4,40	4,67
9	1,79	2,08	2,38	2,67	2,96	3,25	3,54	3,84	4,13	4,42
8	1,77	2,04	2,31	2,58	2,85	3,12	3,39	3,66	3,93	4,20
7	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
6	1,28	1,56	1,85	2,13	2,41	2,69	2,97	3,26	3,54	3,82
5	1,27	1,53	1,80	2,06	2,33	2,59	2,86	3,12	3,39	3,65
4	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50
3	0,79	1,07	1,36	1,64	1,93	2,22	2,50	2,79	3,07	3,36
2	0,77	1,05	1,32	1,59	1,87	2,14	2,41	2,68	2,96	3,23
1	0,76	1,02	1,28	1,54	1,81	2,07	2,33	2,59	2,85	3,11

Período cotizado igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,30	6,60	7,90	9,20	10,50	11,80	13,10	14,40	15,70	17,00
23	5,10	6,20	7,30	8,40	9,50	10,60	11,70	12,80	13,90	15,00
22	4,93	5,87	6,80	7,73	8,67	9,60	10,53	11,46	12,40	13,33
21	4,29	5,09	5,88	6,67	7,47	8,26	9,05	9,84	10,64	11,43
20	4,15	4,80	5,45	6,10	6,75	7,40	8,05	8,70	9,35	10,00
19	4,04	4,58	5,12	5,66	6,20	6,73	7,27	7,81	8,35	8,89
18	3,50	4,00	4,50	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00	7,50	8,00
17	3,43	3,85	4,28	4,71	5,14	5,56	5,99	6,42	6,84	7,27
16	3,37	3,73	4,10	4,47	4,84	5,20	5,57	5,94	6,30	6,67
15	2,87	3,23	3,60	3,96	4,33	4,69	5,06	5,42	5,79	6,15
14	2,82	3,14	3,46	3,78	4,11	4,43	4,75	5,07	5,39	5,71
13	2,78	3,07	3,35	3,63	3,92	4,20	4,48	4,76	5,05	5,33
12	2,30	2,60	2,90	3,20	3,50	3,80	4,10	4,40	4,70	5,00
11	2,27	2,54	2,81	3,08	3,36	3,63	3,90	4,17	4,44	4,71
10	2,24	2,49	2,73	2,98	3,22	3,46	3,71	3,95	4,20	4,44
9	1,77	2,04	2,31	2,58	2,86	3,13	3,40	3,67	3,94	4,21
8	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
7	1,73	1,96	2,19	2,42	2,66	2,89	3,12	3,35	3,58	3,81
6	1,26	1,53	1,79	2,06	2,32	2,58	2,85	3,11	3,38	3,64
5	1,25	1,50	1,74	1,99	2,24	2,49	2,74	2,98	3,23	3,48
4	1,23	1,47	1,70	1,93	2,17	2,40	2,63	2,86	3,10	3,33
3	0,77	1,04	1,31	1,58	1,85	2,12	2,39	2,66	2,93	3,20
2	0,76	1,02	1,27	1,53	1,79	2,05	2,31	2,56	2,82	3,08
1	0,75	0,99	1,24	1,48	1,73	1,98	2,22	2,47	2,71	2,96

Período cotizado igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	4,90	5,80	6,70	7,60	8,50	9,40	10,30	11,20	12,10	13,00
23	4,80	5,60	6,40	7,20	8,00	8,80	9,60	10,40	11,20	12,00
22	4,70	5,40	6,10	6,80	7,50	8,20	8,90	9,60	10,30	11,00
21	4,15	4,80	5,45	6,10	6,75	7,40	8,05	8,70	9,35	10,00
20	4,07	4,64	5,21	5,78	6,35	6,92	7,49	8,06	8,63	9,20
19	3,99	4,48	4,97	5,46	5,95	6,44	6,93	7,42	7,91	8,40
18	3,46	3,92	4,38	4,84	5,30	5,76	6,22	6,68	7,14	7,60
17	3,39	3,78	4,17	4,56	4,96	5,35	5,74	6,13	6,52	6,91
16	3,33	3,67	4,00	4,33	4,67	5,00	5,33	5,66	6,00	6,33
15	2,84	3,17	3,51	3,84	4,18	4,51	4,85	5,18	5,52	5,85
14	2,79	3,09	3,38	3,67	3,97	4,26	4,55	4,84	5,14	5,43
13	2,76	3,01	3,27	3,53	3,79	4,04	4,30	4,56	4,81	5,07
12	2,28	2,55	2,83	3,10	3,38	3,65	3,93	4,20	4,48	4,75
11	2,25	2,49	2,74	2,99	3,24	3,48	3,73	3,98	4,22	4,47
10	2,22	2,44	2,67	2,89	3,11	3,33	3,55	3,78	4,00	4,22
9	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
8	1,73	1,96	2,19	2,42	2,65	2,88	3,11	3,34	3,57	3,80
7	1,71	1,92	2,14	2,35	2,56	2,77	2,98	3,20	3,41	3,62
6	1,25	1,49	1,74	1,98	2,23	2,47	2,72	2,96	3,21	3,45
5	1,23	1,46	1,69	1,92	2,15	2,38	2,61	2,84	3,07	3,30
4	1,22	1,43	1,65	1,87	2,09	2,30	2,52	2,74	2,95	3,17
3	0,75	1,01	1,26	1,52	1,77	2,02	2,28	2,53	2,79	3,04
2	0,74	0,98	1,23	1,47	1,71	1,95	2,19	2,44	2,68	2,92
1	0,73	0,96	1,19	1,42	1,66	1,89	2,12	2,35	2,58	2,81

3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, seguirán siendo de aplicación las reglas de acceso a la modalidad de jubilación anticipada por voluntad del interesado previas a la entrada en vigor de esta disposición transitoria a las personas a las que se refiere el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 210, siempre que la extinción del contrato de trabajo que da derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada cumpla alguna de las siguientes condiciones:

a) Que la extinción se haya producido antes de 1 de enero de 2022, siempre que con posterioridad a tal fecha la persona no vuelva a quedar incluida, por un periodo superior a 12 meses, en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Que la extinción se produzca después de esa fecha como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o en virtud de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, que fueran aprobados con anterioridad al 1 de enero de 2022.

No obstante, para el reconocimiento del derecho a pensión de las personas a las que se refieren las letras a) y b) anteriores, la entidad gestora aplicará la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, cuando resulte más favorable a estas personas.

[. . .]

§ 14

Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 133, de 4 de junio de 2013
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2013-5873

El Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en el apartado uno de su disposición final segunda, da nueva redacción al artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo. Este precepto contiene las normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada. En él se establece la información mínima que ha de incluir la comunicación que las empresas, que adopten medidas de despido colectivo conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de suspensión de contratos o de reducción de jornada de acuerdo con el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, han de efectuar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, disponiendo que esa información podrá ser completada de acuerdo con lo que establezcan las disposiciones de desarrollo de dicho real decreto.

El citado Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, en su disposición final cuarta, autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el mismo, y esa habilitación también queda recogida en la Disposición final primera del Real Decreto 625/1985, antes citado.

Asimismo, la obligatoriedad de comunicarse por medios electrónicos con los órganos de la Administración General del Estado o sus órganos públicos vinculados o dependientes viene recogida en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, que podrá desarrollarse por orden ministerial, según lo dispuesto en el artículo 32.1 del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla dicha Ley.

En consecuencia, en virtud de la autorización señalada, y con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

Esta orden tiene por objeto establecer la información que debe contener la comunicación que, con carácter previo a su efectividad, han de efectuar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los empleadores que adopten medidas de despido colectivo, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, conforme al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como establecer el procedimiento y los medios electrónicos de remisión de la misma, según lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Serán sujetos obligados a remitir la información a que se refiere el artículo anterior, en su condición de empleadores, cualquier empresa, organización empresarial o asociación, ente, organismo o entidad pública, independientemente de su forma jurídica, incluido el empresario persona física, su representante legal y profesionales colegiados que en el ejercicio de su actividad profesional gocen de la representación de las empresas en cuyo nombre actúan, que tengan contratados a trabajadores, operen en el territorio nacional y tengan asignado a su número de identificación fiscal una cuenta de cotización por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 3. *Información a remitir por los empleadores.*

1. La comunicación de los empleadores, indicados en el artículo anterior, a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, se realizará a través de los medios electrónicos identificados en el artículo 4 y en los plazos indicados en el artículo 7.

2. Dicha comunicación deberá figurar en el formato electrónico establecido en el artículo 6.2 de esta Orden, e incluir, en aplicación del artículo 22.1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, la siguiente información:

a) Nombre o razón social del empleador, así como su código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, su número de identificación fiscal, y su domicilio.

b) Relación de su centro, o sus centros de trabajo afectados, con sus códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social, así como sus números de identificación fiscal y sus domicilios.

c) Consignación de si el empleador pertenece al sector privado o público y, en este último caso, si el ente, organismo o entidad pública tiene consideración de Administración Pública de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.2 del texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

d) Causa que motiva la adopción de la medida, consignando si se debe a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, de fuerza mayor o de procedimiento concursal.

e) Indicación de si la medida adoptada supone el despido colectivo, la suspensión de contratos o la reducción de la jornada.

f) Relación nominal de los trabajadores afectados por cada centro de trabajo, su número de identificación fiscal y fecha de inicio de la medida decidida por el empleador.

g) Consignación de si el período de consultas ha finalizado con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

h) Ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

i) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.

j) En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación deberá consignar, por cada trabajador, las fechas de inicio y de fin de los efectos entre las que se extenderá su vigencia, y determinará el calendario con los días concretos de suspensión de contrato o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria,

semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo diario afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

Cuando se decidan variaciones en los datos comunicados previamente sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.

k) En el supuesto de despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, la comunicación especificará si la empresa se encuentra incluida en el supuesto previsto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, o cuando sea de aplicación el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

l) Fecha de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral sobre la medida a adoptar una vez finalizado el periodo de consultas o fecha de la resolución de la autoridad laboral si se trata de un expediente por causa de fuerza mayor o fecha de la resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

m) En los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas a las que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores, fecha del informe emitido a los efectos previstos en el artículo 47 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y de reducción de jornada, por parte de la Administración que corresponda.

3. El empleador acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral.

Artículo 4. *Medios electrónicos para el envío de la información.*

La transmisión de la información detallada en el artículo 3 se realizará vía internet, a través de la aplicación certific@2, creada por la Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

Artículo 5. *Uso de la información.*

1. La aplicación certific@2 almacenará la información remitida por los empleadores a los efectos de consulta y control por el Servicio Público de Empleo Estatal.

2. La información estará disponible para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de la inspección y control en orden a la sanción de las infracciones que pudieran cometerse en la percepción de las prestaciones por desempleo, en aplicación del artículo 229 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con los artículos 21.4, 22.13, 23.1.j) y 26.2 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 6. *Procedimiento para el envío de la información.*

1. El acceso a la aplicación certific@2 se realizará a través de la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es o de su sede electrónica, https://sede.sepe.gob.es.

Los usuarios de la aplicación certific@2 deben disponer de alguno de los sistemas de identificación, establecidos en la Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, o en la Orden TIN/790/2010, 24 de marzo, por la que se regula el envío por las empresas de los datos del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal por medios electrónicos, siguientes:

a) Certificado digital expedido por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda o por las autoridades de certificación reconocidas que figuran en la relación actualizada disponible en la aplicación

b) Autorización concedida por la aplicación CONTRAT@, consistente en un código de usuario y una clave personal.

2. La comunicación de estos datos se realizará utilizando la tecnología XML.

Artículo 7. *Plazos para el envío de la información.*

1. Los sujetos obligados al envío de la información a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo deberán realizar dicho envío al finalizar el periodo de consultas y, ya emitido, cuando proceda, el informe al que se refiere el artículo 47 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, a partir de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral y antes de hacerse efectivas las medidas de suspensión del contrato, reducción de jornada o extinción de la relación laboral.

2. Cuando se decidan variaciones sobre los datos comunicados de un trabajador en relación con la aplicación de las medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada, el empleador deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan a través del mismo canal establecido en los artículos 4 y 6.

3. Cuando el empleador considere que se ha transmitido a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo una información errónea, deberá anular dicha información con carácter previo a que surta efectos sobre la actividad laboral. Dicha anulación se deberá llevar a cabo a través de un nuevo fichero de variación.

Disposición transitoria única. *Envío del acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral.*

Hasta tanto la aplicación Certific@ permita el anexado de documentos, el empleador deberá enviar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo el acuerdo empresarial adoptado al amparo de lo establecido en los artículos 51 ó 47 del Estatuto de los Trabajadores remitido a la autoridad laboral, utilizando el correo electrónico que se le indique por ésta.

Disposición final primera. *Aplicación de esta orden.*

Se autoriza a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal a dictar las resoluciones oportunas para aplicar lo dispuesto en esta orden.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

§ 15

Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 250, de 18 de octubre de 2003
Última modificación: 28 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-2003-19281

Al amparo de lo previsto en el apartado 2 del artículo 125 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la Orden de 18 de julio de 1991 del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reguló el convenio especial en el Sistema de Seguridad Social, conteniendo en el Capítulo I las normas generales del mismo y en el Capítulo II las relativas a determinados supuestos especiales.

Sin embargo, existían ya o se han dictado posteriormente disposiciones de distinto rango que en función del artículo 97.2.l) de la propia Ley General de la Seguridad Social instrumentaron, mediante el instituto del convenio especial, la inclusión en diversos Regímenes del Sistema, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, de distintos colectivos para los que, por razón de su actividad, así lo determinó el Gobierno por Real Decreto a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Todo ello ha originado una nueva dispersión normativa en la regulación de las distintas modalidades de convenios especiales, dispersión que debe ser superada reconduciéndola a un texto unitario que recoja todas las diversas modalidades existentes en la actualidad.

Por otro lado, resulta asimismo necesario clarificar y actualizar las actuales previsiones legales en parte superadas por ulteriores normas de distinto rango que inciden en su regulación, considerándose oportuno, dadas las nuevas figuras contractuales en el ámbito sustantivo laboral y los colectivos incluidos en el Sistema, para que los mismos no resulten perjudicados en su carrera de previsión, que el convenio especial sea instituto jurídico válido no sólo para la conservación, sino también, cuando así se establezca en norma de rango suficiente, para la iniciación de situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda en razón de la actividad que el trabajador o asimilado desarrolle o que haya desarrollado.

En otros casos resulta necesario también dar debido cumplimiento a exigencias legales, como en el convenio especial de empresas y trabajadores sujetos a expediente de regulación de empleo que incluyan a trabajadores de 55 o más años y cuyo régimen jurídico general se establece en la Disposición Adicional Trigésima Primera de la Ley General de la Seguridad Social, agregada por el artículo 7 del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, primero, y de la Ley 35/2002, de 12 de julio, después, ambos de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

En fin, la conveniencia y servicio a los ciudadanos hacen necesario facilitar la suscripción de convenios especiales tanto en cuanto al plazo para solicitarlo como en cuanto a los requisitos exigibles para suscribirlos.

A tales finalidades de refundir, al menos formalmente, en un texto normativo único a nivel de Orden Ministerial las diversas disposiciones de este rango reguladoras de los convenios especiales en la actualidad, así como a las de completar las lagunas existentes en la regulación de ciertos tipos de convenios especiales y posibilitar la suscripción de convenio especial para determinadas situaciones y colectivos a los que les estaba vedado de acuerdo con la normativa vigente, responde fundamentalmente la presente Orden.

En su virtud, este Ministerio, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, con la previa aprobación del Ministerio de Administraciones Públicas, ha tenido a bien disponer:

CAPÍTULO I

Regulación general

Sección 1.ª Disposiciones comunes

Artículo 1. *Finalidad y objeto generales.*

1. La suscripción de convenio especial con la Seguridad Social en sus diferentes tipos determinará la iniciación o la continuación de la situación de alta o asimilada a la de alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda en razón de la actividad que el trabajador o asimilado desarrolle o haya desarrollado con anterioridad a la suscripción del convenio en los términos que se establecen en esta Orden y demás disposiciones complementarias.

2. El convenio especial con la Seguridad Social tendrá como objeto la cotización al Régimen de la misma en cuyo ámbito se suscriba el convenio y la cobertura de las situaciones derivadas de contingencias comunes mediante el otorgamiento de las prestaciones a que se extienda la acción protectora de dicho Régimen de la Seguridad Social por tales contingencias, de la que asimismo quedan excluidas, salvo en los supuestos en que otra cosa resulte de lo dispuesto en el Capítulo II de esta Orden, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo y los subsidios correspondientes a las mismas. Asimismo quedarán excluidas del convenio especial la cotización y la protección por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

Artículo 2. *Suscriptores del convenio especial.*

1. El convenio especial con la Seguridad Social se suscribirá con la Tesorería General de la Seguridad Social a través de los órganos competentes al efecto, de acuerdo con la distribución de competencias que la misma tenga establecida.

2. Podrán suscribir el convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social:

a) Los trabajadores o asimilados que causen baja en el Régimen de la Seguridad Social en que se hallen encuadrados y no estén comprendidos en el momento de la suscripción en el campo de aplicación de cualquier otro Régimen del Sistema de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo de carácter indefinido, así como los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema de la Seguridad Social, siempre que unos y otros continúen en situación de alta y tengan cumplidos 65 o más años de edad y acrediten 35 o más años de cotización efectiva, y queden exentos de la obligación de cotizar a la Seguridad Social, en los términos establecidos en el artículo 112.bis y disposición adicional trigésima segunda del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción en todo caso de los trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

c) Los trabajadores o asimilados en situación de pluriempleo o de pluriactividad que cesen en alguna de las actividades por cuenta ajena determinantes de la situación de

pluriempleo o en la actividad o actividades por cuenta propia o en la prestación o prestaciones de servicios por cuenta ajena constitutivas de su situación de pluriactividad, en los términos regulados en el artículo 23.

d) Los trabajadores o asimilados que cesen en su prestación de servicios por cuenta ajena o en su actividad por cuenta propia y que sean contratados por el mismo u otro empresario con remuneraciones que den lugar a una base de cotización inferior al promedio de las bases de cotización correspondientes a los días cotizados en los doce meses inmediatamente anteriores a dicho cese.

e) Los pensionistas de incapacidad permanente total para la profesión habitual que, con posterioridad a la fecha de efectos de la correspondiente pensión, hayan realizado trabajos determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de alguno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social y se encuentren en las situaciones previstas en los apartados anteriores.

f) Los trabajadores que se encuentren percibiendo prestaciones económicas del nivel contributivo por desempleo y se les extinga el derecho a las mismas o pasen a percibir el subsidio por desempleo, así como los que cesen en la percepción de este último.

g) Los pensionistas de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad permanente parcial para la profesión habitual como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría o error de diagnóstico.

h) Los pensionistas de incapacidad permanente o jubilación a quienes se anule su pensión en virtud de sentencia firme o se extinga la misma por cualquier otra causa.

i) Los trabajadores o asimilados que causen baja en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social por haber solicitado una pensión del mismo y ésta les sea posteriormente denegada por resolución administrativa o judicial firme.

j) Los demás trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena o asimilados, en los supuestos especiales que se regulan en el Capítulo II de esta Orden.

Artículo 3. *Requisitos.*

Para suscribir el convenio especial con la Seguridad Social será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Solicitar su suscripción ante la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o administración de la Seguridad Social correspondiente al domicilio del solicitante en el plazo de un año, que se computará de la siguiente forma:

a) En los supuestos previstos en los apartados 2.a), 2.c) y 2.e) del artículo 2, a partir del día siguiente a la fecha de efectos de la baja en el régimen de Seguridad Social en que se estuviera encuadrado.

b) En el supuesto previsto en el apartado 2.b) del artículo 2, a partir de la fecha en que se extinga la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

c) En el supuesto previsto en el apartado 2.d) del artículo 2, a partir de la fecha de celebración del nuevo contrato con el mismo o distinto empresario.

d) En el supuesto previsto en el apartado 2.f) del artículo 2, a partir del día siguiente a aquel en que se haya extinguido el derecho a la prestación por desempleo o en que se haya cesado en la percepción del subsidio por desempleo.

e) En los supuestos previstos en los apartados 2.g), 2.h) y 2.i) del artículo 2, a partir de la fecha en que la correspondiente resolución administrativa o judicial sea firme.

Cuando en el supuesto contemplado en el apartado 2.i) se hubiese causado baja en un régimen de la Seguridad Social por causa de la solicitud de una pensión de jubilación, será necesario, en todo caso, que dicha solicitud se haya realizado dentro del año siguiente al de efectos de la baja.

En los supuestos a que se refiere el apartado 2.j) del artículo 2, la solicitud de suscripción del respectivo convenio especial podrá formularse en cualquier momento, salvo que para ello se exija un plazo específico, su suscripción deba efectuarse dentro de un período de tiempo o en el marco de otro procedimiento legalmente establecido o se efectúe una remisión a lo dispuesto en el capítulo I de esta orden.

2. La solicitud de convenio especial deberá formularse en el modelo oficial establecido al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social, que podrá presentarse en cualquiera

de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como también mediante el procedimiento electrónico que establezca el citado servicio común de la Seguridad Social.

3. Tener cubierto, en la fecha de solicitud del convenio especial, un período de mil ochenta días de cotización al Sistema de la Seguridad Social en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen de la Seguridad Social de que se trate.

3.1 A tales efectos, se computarán las cotizaciones efectuadas a cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, incluidas las correspondientes a los días-cuotas por pagas extraordinarias, las que hubieren podido realizarse como consecuencia de otro convenio especial para la cobertura de las mismas prestaciones económicas, las relativas a los días que se consideren como período de cotización efectiva durante el primer año de excedencia o período menor, de acuerdo con la legislación aplicable, por razón del cuidado de cada hijo o de familiar hasta el segundo grado por razones de edad, accidente o enfermedad, así como, en su caso, los días cotizados durante el período de percepción de las prestaciones o subsidios por desempleo y los períodos asimismo cotizados en otro de los Estados Miembros del Espacio Económico Europeo o con los que exista Convenio Internacional al respecto, salvo que la norma especial o el Convenio Internacional prevean otra cosa, siempre que no se superpongan y sean anteriores a la fecha de efectos del convenio especial cuya celebración se solicita.

Sin embargo, no se computarán los días en que, siendo el trabajador solicitante el obligado al cumplimiento de la obligación de cotizar, no esté al corriente en el pago de las cuotas anteriores a la fecha de efectos del convenio.

3.2 En el caso de pensionistas de incapacidad permanente o jubilación, a los que se les hubiere anulado o extinguido por cualquier causa el derecho a la pensión, dicho período mínimo de cotización deberá estar cubierto en el momento en que se extinguió la obligación de cotizar.

3.3 No será exigible el período mínimo de cotización en los convenios especiales a que se refieren los artículos 11 a 22 de esta Orden, ni, en general, cuando reglamentariamente se prevea la suscripción de convenio especial para la inclusión en el Sistema de Seguridad Social.

Artículo 4. *Formalización.*

1. La notificación por la Tesorería sobre la procedencia de celebrar el convenio especial solicitado deberá producirse dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro de la Dirección Provincial o Administración competente para su tramitación.

De acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Vigésima Quinta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la falta de resolución expresa en el plazo previsto en el párrafo anterior tendrá como efecto la estimación de la respectiva solicitud por silencio administrativo.

2. El convenio especial se suscribirá por la Tesorería General y por el interesado, en el modelo aprobado por la Dirección General de dicho Servicio Común de la Seguridad Social, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de notificación de su procedencia, entendiéndose caducado el procedimiento iniciado cuando transcurra dicho plazo sin que se produzca su firma por causa imputable al interesado.

Sección 2.ª Efectos generales

Artículo 5. *Efectos del convenio especial: Fecha de los mismos.*

1. Las personas que suscriban el convenio especial con la Seguridad Social en cualquiera de sus modalidades se considerarán en situación de alta o asimilada a la de alta en el Régimen o, en su caso, en los Regímenes de la Seguridad Social en que se haya suscrito, respecto de las contingencias y en las condiciones que se establecen en esta Orden desde la fecha de efectos del mismo.

2. Las fechas de iniciación de los efectos del convenio especial serán las siguientes:

2.1 Si la solicitud del convenio especial se hubiere presentado dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha del cese en la actividad o en la situación que determine la baja en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social con extinción de la obligación de cotizar, de la cesación en la actividad determinante de la situación de pluriempleo o pluriactividad, de la vigencia del contrato o situación determinante de la cotización inferior a la que se venía cotizando, en los supuestos previstos respectivamente en los párrafos a), b), c), d) y e) del apartado 2 del artículo 2, o a la fecha en que se haya extinguido el derecho o se hubiere notificado la resolución firme, administrativa o judicial, denegatoria de las prestaciones correspondientes, en los supuestos previstos en los párrafos f), g), h) e i) del mismo apartado 2, el convenio especial surtirá efectos desde el día siguiente a aquel en que haya producido efectos la baja en el Régimen correspondiente, la cesación de la actividad, la vigencia del contrato de trabajo o situación determinante de la cotización inferior a la que se venía cotizando, la extinción o la denegación del derecho a las prestaciones respectivas.

2.2 Si la solicitud del convenio se hubiere presentado fuera del plazo señalado en el apartado precedente, el mismo surtirá efectos desde el día de la presentación de la solicitud de convenio especial en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2.3 En todo caso, en la solicitud del convenio especial presentada en el plazo de noventa días y hasta la suscripción del mismo, el suscriptor podrá optar entre las fechas de efectos indicadas en el apartado 2.1 precedente o la correspondiente a la presentación de la solicitud, entendiéndose que, de no efectuarse tal opción, la fecha de efectos del convenio especial será la que resulta de lo dispuesto en el citado apartado 2.1 anterior.

Artículo 6. *Obligación de cotizar: Base de cotización.*

1. En la situación de convenio especial, la cotización a la Seguridad Social será obligatoria desde la fecha de efectos del convenio y mientras se mantenga la vigencia del mismo.

2. La base de cotización por convenio especial tendrá carácter mensual. En los supuestos en que fuese necesario tomar bases diarias, la base anterior se dividirá por treinta en todos los casos.

2.1 En el momento de suscribir el convenio especial el interesado podrá elegir cualquiera de las siguientes bases mensuales de cotización, sin perjuicio de lo que con carácter de especialidad se establece en el Capítulo II de esta orden:

a) La base máxima de cotización por contingencias comunes del grupo de cotización correspondiente a la categoría profesional del interesado o en el régimen en que estuviera encuadrado, en la fecha de baja en el trabajo determinante de la suscripción del convenio especial, siempre que haya cotizado por ella al menos durante veinticuatro meses, consecutivos o no, en los últimos cinco años.

b) La base de cotización que sea el resultado de dividir por 12 la suma de las bases por contingencias comunes por las que se hayan efectuado cotizaciones, respecto del trabajador solicitante del convenio especial, durante los 12 meses consecutivos anteriores a aquel en que haya surtido efectos la baja o se haya extinguido la obligación de cotizar y que sea superior a la base mínima a que se refiere el apartado c) siguiente.

De tener acreditado un período de cotización inferior a 12 meses, esta base estará constituida por el resultado de multiplicar por 30 el cociente de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días cotizados.

c) La base mínima del tramo 1 de la tabla general a que se refiere el artículo 308.1.a).1.ª del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, establecida, en la fecha de efectos del convenio especial, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

d) Una base de cotización que esté comprendida entre las bases determinadas conforme a lo dispuesto en los apartados a), b) y c) anteriores.

A opción del interesado que las hubiese elegido, las bases de cotización a que se refieren los apartados a) y b) anteriores podrán incrementarse en cada ejercicio posterior a la baja en el trabajo o al cese en la actividad en el mismo porcentaje en que se aumente la base máxima del grupo de cotización correspondiente a su categoría profesional o la del régimen en el que hubiera estado encuadrado.

En el supuesto del apartado 2.b) del artículo 2 de esta orden, la base de cotización estará constituida únicamente por la diferencia entre la base superior por la que se hubiere tenido que cotizar de no gozar de exención y la base a que se refieren, respectivamente, el apartado 6 del artículo 162 y la disposición adicional trigésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social.

2.2 Cada vez que, durante el período de vigencia del convenio especial, la base mínima de cotización establecida en el tramo 1 de la tabla general aplicable en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos sea modificada, la base de cotización correspondiente al convenio será incrementada, como mínimo, en el mismo porcentaje que haya experimentado aquella base mínima o, en su caso, en el porcentaje superior que tenga derecho a elegir el interesado, hasta que la cuantía de la base resultante sea como máximo la base prevista en el apartado 2.1.a) anterior.

2.3 Las personas que suscriban el convenio especial y hayan optado por la base de cotización a que se refieren los apartados 2.1.a), b) y d) anteriores podrán solicitar que, mientras mantengan su situación de alta o asimilada a la de alta por la suscripción del convenio, su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumente en lo sucesivo la base máxima de cotización del Régimen de la Seguridad Social de que se trate.

2.4 Asimismo, en ningún caso la base de cotización resultante podrá ser superior al tope máximo de cotización vigente. En los casos de suspensión del convenio especial en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 10, cuando el trabajador o asimilado, por los períodos de actividad, fuere objeto de inclusión en el mismo o en otro Régimen de la Seguridad Social y coincidieren cotizaciones por períodos de actividad laboral y por convenio especial, la suma de ambas bases de cotización no podrá exceder del tope máximo de cotización vigente en cada momento, debiendo, en su caso, rectificarse la base de cotización del convenio especial en la cantidad necesaria para que no se produzca la superación del indicado tope máximo.

2.5 En aquellos Regímenes en que han de tenerse en cuenta, a efectos de cotización, distintas categorías profesionales, las bases mínima o máxima, señaladas en los apartados anteriores, se entenderán referidas a las correspondientes al grupo de cotización en que se encuentre comprendida la categoría que tenía el trabajador antes de la baja, siempre que sean superiores a la base mínima a que se refiere el apartado siguiente.

2.6 En ningún caso el importe de la base de cotización por convenio especial podrá ser inferior al de la base mínima a que se refiere el apartado 2.1.c) de este artículo y surtirá efectos en cada caso desde la fecha de vigencia de la disposición modificadora de la base mínima de cotización.

2.7 Las opciones a que se refieren los apartados 2.1 y 2.3 anteriores que se ejerciten con posterioridad a la suscripción del convenio especial deberán efectuarse antes del primero de octubre de cada año y tendrán efectos desde el día 1 de enero del año siguiente a la fecha de solicitud.

La renuncia a estas opciones podrá realizarse en el mismo plazo y tendrá efectos desde el 1 de enero del año siguiente al de la formulación de la renuncia.

Artículo 7. *Tipo de cotización y determinación de la cuota.*

1. El tipo de cotización por convenio especial será único y estará constituido por el vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. Para determinar la cuota a ingresar por convenio especial se actuará de la forma siguiente:

a) Se calculará la cuota íntegra aplicando a la base de cotización que corresponda el tipo único de cotización vigente en el Régimen General.

b) El resultado obtenido se multiplicará por el coeficiente o coeficientes reductores aplicables, en función de la acción protectora dispensada por el convenio especial, y el producto que resulte constituirá la cuota líquida a ingresar.

A estos efectos, los coeficientes a aplicar para la cotización en la situación de convenio especial serán los fijados anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

c) Cuando los efectos iniciales o finales del convenio especial no sean coincidentes con el primero o el último día del mes, la cuota mensual se dividirá por 30 y el cociente se multiplicará por los días del mes que tenga o haya tenido efectos el convenio.

Artículo 8. *Sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y plazo.*

1. Conforme a lo establecido en el apartado 1.1.ª m) del artículo 9 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, en la situación de convenio especial es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a la Seguridad Social el comprometido en el convenio a abonar a su cargo el importe de la cuota correspondiente en los términos que el convenio establezca y, en su caso, aquel a quien se imponga expresamente dicha obligación en esta Orden u otra norma específica.

No obstante, podrán actuar como sustitutos de los trabajadores o asimilados que suscriban el convenio especial o, en su caso, de los empresarios obligados al pago de la aportación correspondiente las personas físicas o jurídicas que asuman voluntariamente esta obligación con autorización expresa de dichos trabajadores, empresarios o asimilados. En tales casos y a los solos efectos de facilitar la liquidación y cumplimiento de la obligación de cotizar en virtud del convenio especial, la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente dará traslado de una copia de dicho convenio especial a la persona física o jurídica que sustituya al empresario o al trabajador o asimilado en el cumplimiento de la obligación de ingresar las cuotas respectivas.

La sustitución en la persona del deudor hecha sin consentimiento expreso de la Tesorería General de la Seguridad Social no liberará al suscriptor del convenio, sin perjuicio de que, si el sustituto realizare el pago, éste se considere efectuado por tercero con los efectos previstos en el apartado 3 del artículo 15 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

2. El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes será el establecido en el apartado 3.1 del artículo 66 de la Orden Ministerial de 26 de mayo de 1999, por la que se desarrolla el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Artículo 9. *Acción protectora.*

1. En las situaciones de alta o asimiladas a la de alta por convenio especial, al producirse el respectivo hecho causante se otorgarán, si se reúnen los requisitos necesarios, las prestaciones correspondientes derivadas de contingencias comunes a excepción de los subsidios por incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, quedando asimismo excluidas la protección por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, sin perjuicio de lo que con carácter de especialidad se establece en el Capítulo II de esta Orden.

2. Las prestaciones señaladas en el apartado anterior se reconocerán con arreglo a las normas que las regulan en el Régimen o Regímenes de la Seguridad Social en los que figure incluido el suscriptor del convenio especial.

Artículo 10. *Suspensión y extinción del convenio especial.*

1. El convenio especial con la Seguridad Social regulado en la presente Orden quedará suspendido, respecto de la obligación de cotizar y la protección correspondiente, durante los períodos de actividad del trabajador o asimilado que lo hubiera suscrito cuando los mismos, tanto si tienen carácter continuo como discontinuo, determinen su encuadramiento en el campo de aplicación de alguno de los Regímenes de la Seguridad Social, siempre que la base de cotización a éste sea inferior a la base de cotización aplicada en el convenio especial, salvo que el suscriptor del convenio especial manifieste expresamente su voluntad

de que el convenio se extinga o que el mismo siga vigente, en cuyo caso se estará a lo especialmente previsto en el artículo 23 de esta Orden.

A tales efectos, la realización de las actividades que den lugar a dicha suspensión habrá de ser comunicada, por el suscriptor del convenio o por su representante, a la respectiva Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente, dentro de los diez días naturales siguientes a la citada reanudación de actividades, produciendo efectos la suspensión del convenio especial desde el día anterior al de la incorporación al trabajo. Si se notificare después de dicho plazo, la suspensión únicamente surtirá efectos desde la fecha de comunicación.

Finalizada la causa determinante de la suspensión del convenio especial, podrá reanudarse la efectividad del convenio que se tenía suscrito desde el día siguiente a aquel en que finalizó la causa de la suspensión, si el interesado efectúa comunicación al respecto a la correspondiente Dirección Provincial de la Tesorería o Administración de la misma dentro del mes natural siguiente a aquel en que se produjo el cese en el trabajo determinante de la suspensión. Si se comunicara después de dicho plazo, la reanudación de la efectividad del convenio se producirá desde el día de la presentación de la comunicación, salvo que hubiere efectuado con anterioridad cotizaciones por el convenio, en cuyo caso la reanudación se producirá desde la fecha de efectos del primer pago, en plazo reglamentario, posterior a la fecha en que se haya producido el cese en el trabajo determinante de la suspensión.

2. El convenio especial se extinguirá por cualquiera de las siguientes causas:

a) Por quedar el interesado comprendido, por la realización de actividad, en el campo de aplicación del mismo Régimen de Seguridad Social en el que se suscribiera el convenio o en otro Régimen de los que integran el Sistema de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o asimilado que lo suscribiere preste sus servicios o ejerza su nueva actividad a tiempo completo o a tiempo parcial, por tiempo indefinido o por duración determinada, con carácter continuo o discontinuo, y la nueva base de cotización que corresponda sea igual o superior a la base de cotización del convenio especial.

No obstante, no se producirá la extinción del convenio especial por esta causa, salvo que el interesado manifieste expresamente lo contrario, en los casos de pluriempleo o pluriactividad en los términos establecidos en el Capítulo II de esta Orden.

b) Por adquirir el interesado la condición de pensionista por jubilación o de incapacidad permanente en cualquiera de los Regímenes del Sistema de Seguridad Social.

c) Por falta de abono de las cuotas correspondientes a tres mensualidades consecutivas o a cinco alternativas, salvo causa justificada de fuerza mayor debidamente acreditada. En estos casos el interesado no podrá suscribir nuevo convenio especial hasta que se encuentre al corriente en el pago de las cuotas adeudadas por convenio anterior, en cuyo caso el nuevo convenio únicamente surtirá efectos desde el día de la nueva solicitud.

d) Por fallecimiento del interesado.

e) Por decisión del interesado, comunicada por escrito o por medios técnicos a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración correspondiente de la misma. En este caso, la extinción del convenio especial tendrá lugar a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la comunicación.

No se extinguirá el convenio especial por desplazamiento del suscriptor al extranjero aunque este desplazamiento supere el plazo de 90 días o, en su caso, la prórroga que pueda concederse, tanto si el trabajador o asimilado queda incluido como si queda excluido del campo de aplicación de la Seguridad Social en el país al que se desplace el suscriptor del convenio.

CAPÍTULO II

Modalidades de convenio especial

Sección 1.ª Convenios especiales con determinados órganos u organismos en favor de sus miembros

Artículo 11. *Convenios especiales aplicables a los Diputados y Senadores de las Cortes Generales y a los Diputados del Parlamento Europeo.*

1. Las Cortes Generales y la Tesorería General de la Seguridad Social podrán suscribir un convenio especial o revisar los ya suscritos con las mismas respecto de estos Diputados y Senadores al amparo de lo dispuesto en las Órdenes de 29 de julio de 1982 y de 1 de junio de 1988, todo ello de acuerdo con los criterios que se fijan en este artículo.

2. Las Cortes Generales podrán suscribir convenio especial respecto de aquellos Senadores y Diputados que lo deseen a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, aun cuando con anterioridad aquéllos hubieren estado encuadrados en alguno de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

3. La suscripción de este convenio especial determinará para los beneficiarios la consideración de situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de la fecha de constitución de la legislatura para la que fueron elegidos o, en su caso, desde la posterior fecha de adquisición de la condición de Senador o Diputado de Las Cortes Generales o a partir de la fecha de la solicitud por los Diputados al Parlamento Europeo, siempre que previamente hubiera perfeccionado su condición de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 224 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, y, en uno u otro caso, hasta la fecha de extinción del convenio especial, conforme a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

4. La acción protectora para los beneficiarios de este convenio especial abarcará la totalidad de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, incluida la correspondiente a contingencias profesionales, pero quedarán excluidos de la protección y correspondiente cotización por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

5. El convenio especial determinará la obligación de cotizar respecto de los miembros de las Cortes Generales y al Parlamento Europeo incluidos en el mismo hasta la fecha de constitución de la legislatura siguiente o hasta la fecha de extinción de su mandato, respecto de los que por cualquier causa perdieren la condición de Senador o Diputado durante la legislatura para la que fueron elegidos.

Respecto de los Diputados y Senadores de las Cortes Generales y de los Diputados al Parlamento Europeo acogidos al convenio, no existirá obligación de cotizar por los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social.

5.1 La base mensual de cotización de los Diputados y Senadores acogidos al convenio especial estará constituida por la asignación que perciba cada Diputado o Senador por su condición de parlamentario hasta la base máxima vigente del grupo 1 de los grupos de cotización por categorías profesionales del Régimen General establecida para cada ejercicio en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En los casos de pluriactividad, se aplicarán las reglas de cotización correspondientes a cada Régimen de la Seguridad Social en que el Senador o Diputado quede incluido y en alta o en situación asimilada a la de alta.

5.2 El tipo de cotización para las contingencias comunes será el vigente en cada momento en el Régimen General.

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicará el epígrafe 113 de la tarifa de primas aprobada por el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de lo que al efecto establezca la Ley de Presupuestos Generales de Estado para cada ejercicio.

5.3 La liquidación e ingreso de las cotizaciones se efectuará por las Cortes Generales de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable al Régimen General de la Seguridad Social

6. El convenio especial a que se refiere el presente artículo se extinguirá cuando el Senador o Diputado cese en su mandato por cualquier causa. No obstante, en caso de disolución de las Cortes Generales o del Parlamento Europeo, la situación de asimilación al alta por convenio especial quedará prorrogada hasta la fecha de constitución de la legislatura siguiente, en cuyo momento se extinguirá el convenio respecto de los Diputados y Senadores que no hubieran sido elegidos para la nueva legislatura.

Artículo 12. *Convenios especiales respecto de los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las Comunidades Autónomas.*

1. El convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social y los Parlamentos de las Comunidades Autónomas en favor de sus miembros se regirá por lo establecido en el Real Decreto 705/1999, de 30 de abril, por el que se modifica la regulación relativa a la suscripción del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social por los Parlamentos de las Comunidades Autónomas en favor de sus miembros.

2. El convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social y los Gobiernos de las Comunidades Autónomas en favor de sus miembros se regirá por lo dispuesto en la Orden de 7 de diciembre de 1981, por la que se regula la suscripción de convenio especial con las Entidades Gestoras de la Seguridad Social por los Gobiernos y Parlamentos de las Comunidades Autónomas, a favor de sus miembros, en la parte de la misma no derogada por el citado Real Decreto 705/1999, de 30 de abril.

3. **(Suprimido)**

Sección 2.ª Convenios especiales para los que presten servicios en la Administración de la Unión Europea y en Organizaciones Internacionales

Artículo 13. *Convenio especial para los incluidos en el campo de aplicación del Sistema de Seguridad Social español que pasen a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea.*

Los incluidos en el ámbito de aplicación del Sistema español de Seguridad Social que pasen a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea y que, por ejercer el derecho de opción que les concede el artículo 11, apartado 2, del anexo VIII del Estatuto de Funcionarios de la Unión Europea, causen baja en el Sistema español de Seguridad Social, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Quinta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, desarrollada por el Real Decreto 2072/1999, de 30 de diciembre, sobre transferencias recíprocas de derechos entre el sistema de previsión social del personal de las Comunidades Europeas y los regímenes públicos de previsión social españoles, podrán continuar en situación asimilada a la de alta en el Sistema de Seguridad Social español si continuaren acogidos al convenio especial con el mismo que tuvieren suscrito con anterioridad o lo suscribieran posteriormente en el plazo, condiciones y efectos establecidos en el Capítulo I de la presente Orden. En todo caso, quedarán excluidos de la obligación de cotizar por el convenio especial respecto de las contingencias de jubilación y muerte y supervivencia y, consiguientemente, de la acción protectora cubierta por el mismo en relación con esas contingencias.

Artículo 14. *Convenio especial para los españoles que ostenten la condición de funcionarios o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales.*

La suscripción del convenio especial a que se refieren los Reales Decretos 2805/1979, de 7 de diciembre ; 1975/1982, de 24 de julio, 317/1985, de 6 de febrero, y 1658/1998, de 24 de julio; se regirá por lo dispuesto en el Capítulo I de la presente Orden, con las particularidades siguientes:

1. Podrán suscribir esta modalidad de convenio especial las personas que reúnan los siguientes requisitos:

a) Ser español que ostenta la condición de empleado o funcionario de organismos internacionales intergubernamentales.

La condición de funcionario o empleado de dichas Organizaciones se acreditará mediante certificación expedida por el correspondiente Organismo, refrendada por el Ministerio de Asuntos Exteriores.

b) No residir en territorio nacional, salvo que se trate de españoles residentes en España que presten servicios en las Sedes Centrales del Consejo Oleícola Internacional, en la Oficina de Educación Iberoamericana, en la Agencia Espacial Europea, en la Organización Mundial del Turismo, en la Delegación en España del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, en el Centro Europeo de Satélites de la Unión Europea Occidental, en el Cuartel General Conjunto Subregional Sudoeste de la Organización del Tratado del Atlántico Norte con sede en España o en el Centro de las Naciones Unidas de Tecnología de la Información y las Comunicaciones en Valencia (UNICTF-V) u otro organismo internacional que se determine.

c) No tener la condición de funcionario de las Administraciones Públicas españolas que den lugar a la inclusión en algún Régimen de los que integran el Sistema de Seguridad Social español.

2. La suscripción de esta modalidad de convenio especial determina la afiliación al Sistema de Seguridad Social y la situación de asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, con limitación de la cotización y la protección por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, así como de los Servicios Sociales que, en su caso, tenga establecidos la Seguridad Social.

No obstante, los españoles residentes en territorio nacional que puedan suscribir esta modalidad de convenio especial, que presten sus servicios en las Organizaciones Internacionales Intergubernamentales con sede, oficinas de representación o delegación en España y no tengan derecho a la asistencia sanitaria, con carácter obligatorio, en cualquier Régimen del Sistema de la Seguridad Social podrán solicitar la inclusión de la asistencia sanitaria por contingencias comunes dentro del ámbito de protección de este convenio especial, o la celebración de un convenio especial limitado únicamente a las prestaciones de asistencia sanitaria, con la cotización correspondiente, tanto para el interesado como para sus familiares, en las condiciones y con la amplitud establecida en el Régimen General para las contingencias comunes.

2.1 La base mensual de cotización será la que elija el interesado entre las fijadas en el apartado 2.1 del artículo 6 de esta Orden, con la particularidad de que la base elegida no podrá sufrir otras modificaciones hasta transcurridos tres años desde la fecha de la elección. Cumplido dicho plazo, podrán elegir otra base de las establecidas en dicho artículo 6, antes del 1 de octubre de cada año, para que surta efectos el 1 de enero siguiente.

2.2 El tipo de cotización aplicable será el vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social, con aplicación, a la cuota íntegra resultante, del coeficiente reductor que fije el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en cada ejercicio.

Sección 3.ª Convenios especiales para emigrantes e hijos de éstos y de pensionistas de un sistema de previsión social extranjero residentes en España

Artículo 15. *Convenio especial para los emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 996/1986, de 25 de abril, por el que se regula la suscripción de convenio especial de los emigrantes e hijos de emigrantes, podrán solicitar y suscribir esta modalidad de convenio especial, con el alcance que se determina en el artículo 2 de dicho Real Decreto:

1.1 Los emigrantes españoles y los hijos de estos que posean nacionalidad española, con independencia de que con anterioridad hayan estado o no afiliados a la Seguridad Social española, e independientemente del país en el que trabajen y de que dicho país tenga o no suscrito con España acuerdo o convenio en materia de Seguridad Social.

1.2 Los emigrantes españoles y los hijos de estos que posean nacionalidad española y sea cual fuese el país en el que trabajen, en el momento de su retorno a territorio español,

siempre que no se hallen incluidos obligatoriamente en algún régimen público de protección social en España.

1.3 Los seglares, misioneros y cooperantes, dependientes de la Conferencia Episcopal, Diócesis, Órdenes, Congregaciones y otras Instituciones religiosas así como de organizaciones no gubernamentales, que tengan nacionalidad española y que sean enviados por sus respectivas organizaciones o instituciones a los países extranjeros, sin mediar relación laboral con éstas, los cuales, en los supuestos a que se refieren los apartados precedentes, tendrán la consideración de emigrantes a los solos efectos de la suscripción de esta modalidad de convenio especial.

1.4 Los españoles que, sin haber estado previamente afiliados al sistema de la Seguridad Social, participen en el extranjero en programas formativos o de investigación de forma remunerada, cualquiera que sea el concepto o la forma de la remuneración que perciban, sin quedar vinculados por una relación laboral, los cuales tendrán la consideración de emigrantes a los solos efectos de la suscripción de esta modalidad de convenio especial

2. La solicitud para suscribir esta modalidad de convenio especial podrá formularse en cualquier momento y en los lugares indicados en el artículo 3.2 de esta orden, a efectos de su tramitación por la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Madrid, en los supuestos previstos en los apartados 1.1, 1.3 y 1.4, y por la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o administración de la Seguridad Social correspondiente al domicilio donde se haya fijado la residencia, en el supuesto previsto en el apartado 1.2.

2.1 La estancia en el extranjero podrá acreditarse mediante copia del permiso de residencia o de estancia expedido por las autoridades correspondientes del país de inmigración, compulsada por la consejería de trabajo e inmigración española o consulado español en dicho país, o mediante certificado de inscripción en el registro de matrícula de la embajada o consulado español que corresponda.

2.2 El trabajo, la prestación de servicios o la formación en el extranjero podrá acreditarse por cualquier medio admitido en derecho y, en especial, por alguno de los siguientes:

a) En el supuesto previsto en el apartado 1.1, mediante copia del permiso de trabajo expedido por las autoridades correspondientes del país de inmigración, compulsada por la consejería de trabajo e inmigración española o consulado español en dicho país, o mediante certificado del trabajo expedido por la empresa, compulsado y traducido por la consejería o consulado indicados.

b) En el supuesto previsto en el apartado 1.3, mediante certificado de la condición de seglar, misionero o cooperante enviado al extranjero, expedida por la organización o institución de la que aquél dependa.

c) En el supuesto previsto en el apartado 1.4, mediante certificado de la participación en programas formativos o de investigación expedido por la empresa, entidad o institución que corresponda, compulsado y traducido por la consejería de trabajo e inmigración española o consulado español.

2.3 A efectos de acreditar el retorno a territorio español, será necesario aportar el certificado de baja en el Registro de Matrícula Consular y autorizar a la Tesorería General de la Seguridad Social para comprobar los datos del domicilio y residencia en España mediante consulta al Sistema de Verificación de Datos de Residencia previsto en el Real Decreto 523/2006, de 28 de abril, por el que se suprime la exigencia de aportar el certificado de empadronamiento, como documento probatorio del domicilio y residencia, en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes. De no otorgarse dicha autorización o cuando el empadronamiento se haya realizado en los dos últimos meses, será necesario aportar el certificado de alta en el padrón municipal correspondiente.

3. La suscripción de esta modalidad de convenio especial determina la situación asimilada a la de alta en el Régimen General respecto de las contingencias de jubilación, así como incapacidad permanente o muerte y supervivencia debidas a cualquier contingencia y surtirá efectos en todo caso desde el día primero del mes siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

4. La base mensual de cotización en esta modalidad de convenio especial será en todos los casos la base mínima de cotización que, en cada momento, se halle establecida en el Régimen General de la Seguridad Social, aplicando a la misma el tipo y las normas para la determinación de la cuota establecidas en el artículo 7 de la presente Orden.

5. El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes será el establecido en el apartado 2 del artículo 8 de esta Orden, salvo cuando se trate de convenio especial suscrito por los emigrantes residentes en el extranjero, en cuyo caso se ingresarán por trimestres vencidos dentro del mes siguiente a cada trimestre natural.

6. Esta modalidad de convenio especial se extinguirá por las causas establecidas en el apartado 2 del artículo 10 de esta Orden, pero la causa prevista en su apartado c) en esta modalidad de convenio estará referida, para los suscriptores del mismo que no residan en España, a la falta de pago en plazo reglamentario de las cuotas correspondientes a dos trimestres consecutivos.

Artículo 16. *Convenio especial para la cobertura de la asistencia sanitaria a emigrantes trabajadores y pensionistas de un sistema de previsión social extranjero que retornen a territorio nacional y a familiares de los mismos.*

1. Esta modalidad de convenio especial tiene como objeto el otorgamiento de las prestaciones de asistencia sanitaria, dentro del territorio español y en la extensión establecida para la misma, por las contingencias comunes de accidente no laboral, enfermedad común, maternidad y riesgo durante el embarazo en el Régimen General de la Seguridad Social.

Las prestaciones de asistencia sanitaria se harán extensivas a los tratamientos que fueren precisos por consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional acaecidos en el extranjero al emigrante retornado o desplazado titular del convenio.

2. Esta modalidad de convenio especial podrá solicitarse y suscribirse para las siguientes personas:

2.1 Los españoles que sean pensionistas de un sistema de previsión social extranjero cuando, al trasladar su residencia a España, no tengan derecho a la asistencia sanitaria por cuenta y a cargo del país extranjero.

También podrán solicitar o suscribir este convenio especial los familiares de los españoles pensionistas de otra Seguridad Social que estuviesen incluidos como beneficiarios en el convenio especial de asistencia sanitaria del causante en el momento del fallecimiento de éste.

Asimismo, podrán solicitar y suscribir esta modalidad de convenio especial, en general, los trabajadores españoles retornados a España que, después de haber desarrollado sus actividades laborales en el extranjero, no tuvieren derecho por título alguno a las prestaciones de asistencia sanitaria de acuerdo con las disposiciones de la legislación de Seguridad Social española, las del Estado de procedencia o de los convenios establecidos al efecto.

También podrán suscribirlo los familiares de emigrantes españoles que en el momento de fallecimiento de éstos estuviesen a su cargo y no tuvieren derecho por otro título a las prestaciones de asistencia sanitaria objeto de esta modalidad de convenio.

El solicitante deberá acompañar a la solicitud los documentos que acrediten los hechos siguientes:

a) Que ostenta la nacionalidad española.

b) Que es titular de un seguro de pensiones o, en su caso, de rentas o de cantidades a tanto alzado sustitutivas de las anteriores exclusivamente en virtud de legislación de Previsión Social o de Seguridad Social distinta de la española.

c) La fecha de fijación de su residencia habitual en España.

d) La existencia, en su caso, de familiares a su cargo que, con arreglo a las normas del Régimen General de la Seguridad Social, puedan ser beneficiarios de las prestaciones de asistencia sanitaria.

e) Cuando el objeto de esta modalidad de convenio especial tenga además por objeto la inclusión de las prestaciones de asistencia sanitaria a los tratamientos precisos como consecuencia de contingencias profesionales ocurridas en el extranjero al titular del derecho,

el interesado deberá acreditar que la pensión, renta o cantidad a tanto alzado de la que el causante es o ha sido beneficiario tiene o ha tenido su causa en alguna de tales contingencias.

2.2 Podrán también solicitar la suscripción de esta modalidad de convenio especial los emigrantes españoles y sus familiares que sean beneficiarios de prestaciones derivadas de un seguro de pensiones o de rentas en el país en que desarrollaran su actividad, durante sus estancias temporales en España, y que acrediten los demás hechos que se indican en el anterior apartado 2.1 de este mismo artículo.

Cuando los familiares que soliciten y pretendan suscribir el convenio sean varios, la solicitud deberá ser formulada y el convenio deberá ser suscrito conjuntamente por todos y cada uno de ellos, respondiendo solidariamente de las obligaciones que del mismo se deriven. Cuando se trate de menores o incapacitados, la solicitud y la suscripción será efectuada por la persona que los represente y solamente podrán ser beneficiarios de las prestaciones derivadas del Convenio los propios familiares que lo suscriban, ya sea por sí mismos o a través de la persona que los represente.

3. La solicitud de esta modalidad de convenio especial podrá ser formulada por el interesado en cualquier momento posterior a la fecha de retorno o desplazamiento temporal al territorio español o al traslado de su residencia a España.

Las solicitudes de los familiares que puedan suscribir este convenio especial podrán formularse desde el día siguiente al de la fecha de fallecimiento del causante, si aquél se produce en territorio español, o desde la fecha de retorno a España de sus familiares, si la defunción del emigrante tiene lugar fuera del territorio español.

4. El convenio especial a que se refiere este artículo surtirá efectos a partir del día de presentación de la solicitud correspondiente.

5. El suscriptor del convenio especial abonará la cuota mensual fijada anualmente por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y que se ingresará en el plazo señalado en el apartado 3.1 del artículo 66 de la Orden de 26 de mayo de 1999, con la particularidad de que, en el convenio especial suscrito por emigrantes españoles pensionistas o perceptores de rentas y sus familiares que se desplacen temporalmente a España, la Tesorería General de la Seguridad Social, al tiempo de la suscripción del convenio, emitirá los documentos de cotización correspondientes a todo el período de permanencia en España y el sujeto obligado realizará el ingreso de dichas cuotas de una sola vez y con carácter previo a la entrega del documento por el que se le reconozca el derecho a la asistencia sanitaria, aunque los efectos de la cobertura de dicha prestación se produzcan desde la fecha de la solicitud del convenio.

No obstante, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar, previa solicitud del interesado, el pago fraccionado mensual de las cuotas en supuestos de estancias temporales cuya duración sea superior a tres meses. En tal caso, una vez efectuado como mínimo el pago de tres mensualidades completas de una sola vez, el abono del resto de las cuotas se efectuará dentro del mismo mes a que corresponda la liquidación mediante el boletín de cotización antes indicado.

Artículo 17. *Convenio especial de asistencia sanitaria respecto de trabajadores españoles que realicen una actividad por cuenta propia en el extranjero.*

El convenio especial de asistencia sanitaria entre la Tesorería General de la Seguridad Social y los emigrantes españoles en el exterior que pudieran tener la consideración de trabajadores por cuenta propia a efectos de su inclusión en los Regímenes Especiales de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Agrario y de los Trabajadores del Mar del Sistema Español de Seguridad Social, siempre que su actividad se realice en un país extranjero con el que España no tenga ratificado convenio internacional de Seguridad Social o que, teniéndolo, el mismo no regule o no garantice debidamente la prestación de asistencia sanitaria a los referidos trabajadores por cuenta propia en el exterior, en los supuestos de estancia de los mismos y sus familiares en territorio español o de residencia de estos últimos en el referido territorio, se regirá por el Real Decreto 1564/1998, de 17 de julio, por el que se regula este convenio especial y, en lo que en el mismo no se halle previsto, por las normas del capítulo I de esta Orden.

Sección 4.ª Otros convenios especiales respecto de determinados trabajadores

Artículo 18. *Convenio especial durante la situación de alta especial como consecuencia de huelga legal o cierre patronal.*

1. Los trabajadores que se encuentren en la situación de alta especial, prevista en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, y regulada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 30 de abril de 1977, podrán suscribir con la Tesorería General de la Seguridad Social convenio especial cuyo objeto será el de completar las bases de cotización correspondientes a las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y servicios sociales durante el período de huelga legal o cierre patronal legal.

2. Esta modalidad de convenio especial se rige por lo dispuesto en el capítulo I de esta Orden con las particularidades siguientes:

2.1 La base de cotización será la siguiente:

2.1.1 En los casos de huelga legal total o cierre patronal legal, la base diaria de cotización será el promedio de las bases de cotización por las que hubiera venido cotizando el trabajador durante el mes anterior a la fecha de inicio de la huelga total o del cierre patronal.

2.1.2 En los supuestos de huelga legal parcial, la base diaria de cotización será la diferencia entre la base de cotización calculada conforme al apartado 2.1.1 anterior y la base por la que se cotice diariamente por el trabajador durante la situación de huelga legal parcial.

2.2 El efecto de la suscripción de este convenio especial será la de alta especial, respecto del conjunto de la acción protectora del Régimen de que se trate, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 de la citada Orden de 30 de abril de 1977.

Artículo 19. *Convenio especial durante las situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias.*

1. Podrán suscribir esta modalidad de convenio especial los trabajadores que se encuentren en situación de alta sin retribuciones, cumplimiento de deberes de carácter público, permisos y licencias que no den lugar a excedencia en el trabajo, en las que, conforme a lo establecido en el artículo 69 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, se mantenga la obligación de cotizar, si la base de cotización del mes natural anterior a la fecha de iniciación de tales situaciones fuere superior a la base mínima correspondiente al grupo de la categoría profesional del trabajador.

2. La base de cotización en esta modalidad de convenio estará constituida por la diferencia entre la base de cotización del interesado en el mes anterior a la fecha de inicio de estas situaciones y la base mínima correspondiente al grupo de la categoría profesional del trabajador.

3. La suscripción de este convenio especial determinará la situación de alta respecto del conjunto de la acción protectora del régimen en que figure incluido dicho trabajador o asimilado.

Artículo 20. *Convenio especial a suscribir en procedimientos de despido colectivo que incluyan a trabajadores con 55 o más años.*

El Convenio especial celebrado en relación con los procedimientos de despido colectivo de empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, a que se refiere el artículo 51.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se regirá por lo establecido en la disposición adicional decimotercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como por las disposiciones contenidas en el capítulo I de esta orden, con las particularidades señaladas en los siguientes apartados:

1. La solicitud de esta modalidad de Convenio especial deberá formularse por el empresario durante la tramitación del procedimiento de despido colectivo y, en todo caso, hasta la fecha en que el empresario notifique individualmente el despido a cada trabajador afectado conforme a lo establecido en el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Convenio especial será suscrito por el empresario y el trabajador, por un lado, y la Tesorería General de la Seguridad Social, por otro.

2. En el caso de que el empresario no proceda a la solicitud del Convenio especial en los términos señalados en el apartado anterior, el trabajador afectado podrá solicitar el Convenio especial dentro de los seis meses naturales siguientes a la fecha en que el empresario le notifique individualmente el despido.

En este supuesto, el Convenio especial será suscrito por el trabajador y la Tesorería General de la Seguridad Social. Recibida la solicitud, la Tesorería General de la Seguridad Social concederá trámite de audiencia al empresario para que, en el plazo de diez días, realice las alegaciones que estime pertinentes.

Una vez finalizado dicho trámite de audiencia, se procederá a la firma del Convenio, del que se dará traslado al empresario junto con la notificación del importe total de las cuotas que debe ingresar a su exclusivo cargo.

3. Las cuotas correspondientes a estos Convenios especiales, determinadas conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la citada disposición adicional decimotercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social serán objeto de totalización por la Tesorería General de la Seguridad Social respecto de cada trabajador hasta que este cumpla 63 años de edad, o 61 años cuando el despido colectivo sea por causas económicas, y por todas las contingencias incluidas en la acción protectora del Convenio especial.

Las cotizaciones a que se refiere el párrafo anterior serán a cargo exclusivo del empresario, que podrá optar, respecto de todos los trabajadores, por realizar un pago único de las mismas, en cuyo caso deberá manifestarlo por escrito a la Tesorería General de la Seguridad Social y efectuar su ingreso dentro del mes siguiente al de la notificación por parte de dicho servicio común de la cantidad a ingresar, o por solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social el fraccionamiento de su pago en tantas anualidades como años le falten al trabajador o trabajadores para cumplir la edad de 63 o, en su caso, de 61 años, con un máximo de ocho o seis años, respectivamente.

De optarse por el pago fraccionado, el ingreso de la primera anualidad se deberá realizar en el plazo de treinta días naturales a partir de la notificación de la cantidad a ingresar, presentando en el mismo plazo, para responder de las cotizaciones pendientes, bien aval solidario suficiente a juicio de la Tesorería General de la Seguridad Social o bien sustituyendo, con el consentimiento de dicho servicio común, la responsabilidad del empresario por la de una entidad financiera inscrita o una entidad aseguradora debidamente autorizada, en los mismos términos que establece el apartado siguiente para el aval.

El plazo para ingresar las anualidades fraccionadas distintas de la primera será el de los treinta días naturales inmediatamente anteriores a la iniciación de la anualidad de que se trate.

En todo caso, estos pagos fraccionados deberán ser objeto de domiciliación en alguna de las entidades financieras habilitadas para actuar como oficinas recaudadoras en los términos establecidos en los Reglamentos generales de recaudación de la Seguridad Social y de la gestión financiera de la Seguridad Social y en sus respectivas normas de desarrollo.

La falta de ingreso de las cotizaciones por este Convenio especial a cargo del empresario, en las formas, condiciones y plazos antes señalados, determinará su reclamación en los términos establecidos en el citado Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social.

4. El aval a que se refiere el apartado anterior habrá de tener validez desde la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo y hasta, al menos, un año después del vencimiento de la anualidad o anualidades que garantiza.

Dicho aval se ajustará al modelo que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social y podrá ser presentado por:

a) Una entidad financiera inscrita en el Registro Oficial de Bancos o Banqueros o una cooperativa de crédito inscrita en el Registro Especial del Banco de España. Para que puedan ser aceptados estos avales será necesario:

1.º Que las firmas de los otorgantes del aval estén legitimadas o el documento intervenido por Notario colegiado.
2.º Que conste en el aval su número de inscripción en el Registro Especial de Avales.
3.º Que se acompañe copia, previamente cotejada con el original, de los poderes de las personas firmantes del aval.

b) Una entidad aseguradora debidamente autorizada por el Ministerio de Economía y Empresa para operar en este ramo de caución. Para que puedan ser aceptados estos avales será necesario:

1.º Que las firmas de los otorgantes del aval estén legitimadas o intervenido el documento por Notario.
2.º Que conste el número de inscripción en el Registro Especial de Avales y el número de póliza a la que corresponde.
3.º Que se acompañe copia de las condiciones generales y particulares de la póliza suscrita por el avalado con la compañía avalista.

c) Una sociedad de garantía recíproca. Si el aval fuera prestado por este tipo de sociedad habrán de cumplirse los requisitos establecidos en la Ley 1/1994, de 11 de marzo, sobre el régimen jurídico de las sociedades de garantía recíproca, y demás normas complementarias, acompañando certificado expedido por el secretario del consejo de administración, con el visto bueno de su presidente, en el que se acredite la cantidad avalada y que la sociedad reúne todos los requisitos exigidos por la referida ley, debiendo tener dicha certificación legitimadas las firmas por Notario.

5. La base de cotización aplicada respecto de cada trabajador en esta modalidad de Convenio especial podrá ser incrementada en cada ejercicio a partir del cumplimiento de los 63 o, en su caso, 61 años, en los términos establecidos en los apartados 2.2 a 2.5 del artículo 6 de esta orden.
Asimismo, la base de cotización aplicable en este Convenio especial respecto de los trabajadores menores de 63 o, en su caso, de 61 años, podrá ser incrementada en cada ejercicio conforme a lo establecido en los apartados 2.2 a 2.5 del artículo 6 de esta orden, en los siguientes términos:

a) En los supuestos en que el Convenio especial se solicite por el empresario conforme a lo establecido en el apartado 1 de este artículo, cuando dicho incremento se pida, con carácter voluntario por el empresario o por el trabajador afectado o por ambos.
A estos efectos, las partes interesadas suscribirán una cláusula adicional al Convenio por la que se determine el responsable del pago del incremento de cuotas resultante, siendo aplicable a la suspensión y extinción de dicha cláusula lo establecido en el artículo 10 de esta orden.
b) En los supuestos en que el Convenio se solicite por el trabajador conforme a lo establecido en el apartado 2 de este artículo, cuando dicho incremento se solicite, con carácter voluntario, por el trabajador afectado.

A estos efectos, el trabajador interesado suscribirá una cláusula adicional al Convenio para determinar su responsabilidad por el pago del incremento de cuotas resultante, siendo aplicable a la suspensión y extinción de dicha cláusula lo establecido en el artículo 10 de esta orden.
6. En los supuestos de fallecimiento del trabajador y de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, a que se refiere el apartado 3 de la disposición adicional decimotercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como en el supuesto del reconocimiento de una pensión de jubilación, el Convenio especial se extinguirá y la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a devolver al empresario las cuotas ingresadas que correspondan al período posterior a la fecha de fallecimiento del trabajador o a la fecha de efectos de la pensión de incapacidad permanente o de jubilación

que este hubiera causado, una vez efectuada la liquidación definitiva de la cotización correspondiente a este Convenio.

7. En el supuesto de realización de actividades por el trabajador durante el período de cotización a cargo del empresario, a que se refiere el apartado 4 de la disposición adicional decimotercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no procederá la devolución de las cuotas abonadas por este último, que deberá ingresar las anualidades a su cargo que, en su caso, aún estuvieran pendientes de pago, en los términos señalados en el apartado 2.

Cuando el trabajador cumpla 63 o, en su caso, 61 años de edad, la Tesorería General de la Seguridad Social determinará el importe en que la cotización ingresada por el empresario ha resultado coincidente con la efectuada por la realización de actividades por parte del trabajador, acordando su aplicación al pago del Convenio especial durante el período a cargo de este último. La resolución por la que se adopte dicho acuerdo será notificada al empresario y al trabajador.

En tanto no se haya aplicado la totalidad de la cotización realizada por el empresario, la realización de actividades por parte del trabajador no supondrá la extinción del Convenio especial, que únicamente quedará en suspenso si las bases de cotización que correspondan como consecuencia de dichas actividades son iguales o superiores a la de aquel.

Si en la fecha de efectos de la pensión de jubilación que cause el trabajador y, en todo caso, en la fecha en que cumpla la edad a que se refieren el artículo 205.1.a) y la disposición transitoria séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social no se hubiera aplicado al pago del Convenio especial la totalidad de la cotización a cargo del empresario que haya sido objeto de retención, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a la devolución del importe sobrante a este último. También procederá la devolución si el trabajador falleciese o causase una pensión de incapacidad permanente durante el período a su cargo.

8. Los reintegros a que se refieren los apartados 6 y 7 devengarán el interés legal del dinero vigente en la fecha en que se produzca su hecho causante, calculado desde la fecha del fallecimiento del trabajador, desde la fecha de efectos de las pensiones de incapacidad permanente o de jubilación por él causadas o desde la fecha en que cumpla la edad a que se refieren el artículo 205.1.a) y la disposición transitoria séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, hasta la respectiva propuesta de pago, pero no darán derecho al cobro del coste de los avales o de las sustituciones del empresario deudor.

Para su abono, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá acordar la retención del pago de la devolución en la cuantía estrictamente necesaria para asegurar el cobro de la deuda que el titular del derecho a la devolución tuviera con la Seguridad Social, en los términos regulados por el artículo 54 del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social y sin perjuicio de notificar, en su caso, el crédito por la devolución a la unidad de recaudación ejecutiva correspondiente.

9. A partir del momento en que el trabajador cumpla la edad de 63 o, en su caso, de 61 años, las aportaciones al Convenio especial serán a cargo del mismo, pudiendo extinguirse por cualquiera de las causas previstas en el artículo 10.2 de esta orden.

Artículo 21. *Convenio especial en determinados supuestos de reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.*

1. Los trabajadores por cuenta ajena o asimilados que reduzcan su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o retribución, al amparo del artículo 37.4 bis, 5 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o de los artículos 48.1.g) y h) y 49.d) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, podrán suscribir la modalidad de convenio especial que se regula en este artículo, a fin de mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venían cotizando con anterioridad a la reducción de la jornada.

2. No procederá la suscripción de este convenio especial durante los períodos de reducción de jornada en los que las cotizaciones se computen incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si la jornada de trabajo se hubiera mantenido sin dicha reducción, de acuerdo con lo previsto en el artículo 180.3 y 4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3. La base mensual de cotización en este convenio especial estará constituida por la diferencia entre las bases correspondientes a la reducción de jornada y la de cualesquiera de las bases elegida por el interesado de entre las señaladas en el artículo 6.2.1 de esta orden, pero referido el cómputo previsto en sus párrafos a) y b), respectivamente, a los 24 o a los 12 meses anteriores al inicio de la situación de jornada reducida o, en su caso, a la fecha en que se extinguiera la obligación de cotizar.

4. La cotización a completar en esta modalidad de convenio especial será la correspondiente a las situaciones y contingencias de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, en el régimen de la Seguridad Social en que se suscriba el convenio.

5. Los trabajadores o asimilados que suscriban el convenio especial serán considerados en situación de alta, a efectos del conjunto de la acción protectora del régimen de Seguridad Social correspondiente.

Artículo 22. *Convenio especial de trabajadores contratados a tiempo parcial.*

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones de desempleo podrán suscribir convenio especial para completar la cotización derivada del contrato a tiempo parcial hasta la base mínima de cotización establecida con carácter general para su categoría profesional o en el Régimen de encuadramiento, o hasta la base a que se refiere la letra b) del apartado 2.1 del artículo 6 de esta Orden si fuere superior.

2. La base mensual de cotización estará constituida por la diferencia entre la base de cotización por el contrato a tiempo parcial y, a opción del interesado, la base a que se refieren las letras b) y c) del apartado 2.1 del artículo 6.

La base fijada en el convenio será mantenida hasta la finalización del año en que se suscriba el convenio cuando se modificare durante el mismo la base de cotización por el contrato a tiempo parcial, salvo voluntad expresa en contrario del interesado.

3. La cotización a completar en la modalidad de convenio especial regulada en este artículo será la correspondiente a las situaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, en el Régimen de la Seguridad Social en que se suscriba el convenio.

4. Los trabajadores que suscriban esta modalidad de convenio especial serán considerados en situación de alta, a efectos del conjunto de la acción protectora del Régimen de Seguridad Social correspondiente.

Artículo 23. *Convenio especial para trabajadores que cesen en las prestaciones de servicios o actividades.*

1. Cuando el trabajador o asimilado preste sus servicios a dos o más empresarios en situación de pluriempleo, sea en régimen de contratación a tiempo completo o sea a tiempo parcial, perciba o no la prestación o subsidio por desempleo, y se extinga alguno o todos sus contratos de trabajo o cuando preste sus servicios en situación de pluriactividad y cese en alguna o todas las actividades que dieron lugar a su inclusión obligatoria en dos o mas Regímenes del Sistema de Seguridad Social, ya sea en forma simultánea o sucesiva, aquél podrá suscribir convenio especial con el objeto de mantener la misma o mismas bases de cotización por las que venía cotizando en situación de pluriempleo o pluriactividad, con las particularidades siguientes:

1.1 Para la suscripción de esta modalidad de convenio especial será necesario acreditar un período específico de cotización previa de, al menos, 1.080 días en la respectiva situación de pluriempleo o de pluriactividad.

1.2 En esta modalidad de convenio especial la base mensual de cotización estará constituida por la misma base o bases de cotización que el trabajador o asimilado tuviere en el mes natural anterior al cese en todas las empresas o actividades, o solamente por la diferencia que resulte de la nueva distribución de las bases si la nueva base fuere inferior a la anterior a la suscripción del convenio, en los casos de cese de la prestación de servicios a alguna o algunas de dichas empresas o en alguna o algunas de las actividades que sigan dando lugar a la situación de pluriempleo o pluriactividad.

1.3 Los suscriptores de esta modalidad de convenio especial serán considerados en situación de alta a efectos del conjunto de la acción protectora en el Régimen o en los Regímenes del Sistema de Seguridad Social en el que se suscribiera el convenio especial.

2. El trabajador o asimilado a que se refiere el apartado 2.d) del artículo 2 de esta orden podrá suscribir convenio especial con la particularidad de que la base de cotización no podrá ser superior a la diferencia entre la base de cotización en razón de su nueva actividad y el promedio de las bases cotizadas durante los 12 meses anteriores al cese en una anterior. A tal efecto, el interesado podrá optar por el incremento de esas bases, en los términos previstos en el apartado 2.1 del artículo 6.

Será asimismo aplicable a esta modalidad del convenio especial lo previsto en el apartado 1.3 de este artículo.

3. **(Suprimido)**

Artículo 24. *Convenio especial de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo, con derecho a cotización por la contingencia de jubilación.*

1. Los trabajadores perceptores del subsidio de desempleo, con derecho a cotización por la contingencia de jubilación, mayores de 52 años, podrán suscribir convenio especial conforme a lo dispuesto en el capítulo I de la presente Orden, con las particularidades que se indican en los apartados siguientes:

1.1 Para determinar la cotización al convenio especial se aplicarán las siguientes reglas:

1.ª Para las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la cuota a ingresar será el resultado de aplicar a la cuota íntegra, calculada conforme a la base y tipo previstos en los apartados 2.1 del artículo 6 y 1 del artículo 7, el coeficiente reductor correspondiente a las contingencias citadas fijado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2.ª Para la contingencia de jubilación, la base de cotización al convenio especial estará constituida por la diferencia entre la base de cotización elegida por el interesado según lo previsto en la regla anterior y aquella por la que cotice, en cada momento, el Instituto Nacional de Empleo. A la cuota íntegra resultante se aplicará el coeficiente reductor correspondiente a la contingencia de jubilación fijado al efecto por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3.ª La suma de las cuotas que resulten de lo dispuesto en las dos reglas anteriores constituirá el importe total de la cuota a ingresar en esta modalidad de convenio especial.

1.2 El convenio especial surtirá efectos en la fecha en que nazca el derecho al subsidio de desempleo, salvo que el interesado opte porque los efectos del convenio se inicien en la fecha de presentación de la solicitud del mismo.

1.3 Si un trabajador que hubiese suscrito el convenio especial regulado en el capítulo I tuviese posteriormente derecho al subsidio de desempleo, con cotización por la contingencia de jubilación, podrá solicitar la suscripción del convenio especial regulado en este artículo.

1.4 En caso de suspensión de la situación de desempleo asistencial, por alguna de las causas previstas en su normativa reguladora, se suspenderá, asimismo, la situación de convenio especial. Los interesados podrán solicitar la suscripción del convenio especial regulado en el capítulo I que surtirá efectos desde el día siguiente al de la suspensión pero, si lo solicitare fuera de los noventa días naturales siguientes, el convenio surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud.

Finalizada la suspensión del percibo del subsidio de desempleo, el interesado podrá reanudar la efectividad del convenio en los términos previstos en el artículo 10.1 de esta Orden.

1.5 Las personas que, teniendo suscrito la modalidad de convenio especial previsto en este artículo, vean extinguido su derecho al subsidio de desempleo con cotización por la contingencia de jubilación, podrán solicitar la suscripción del convenio especial previsto en el capítulo I, en cualquier momento. Si lo solicitase dentro del plazo de noventa días naturales a contar desde la fecha en que la citada extinción haya tenido efectos o bien desde la fecha en que la resolución administrativa o sentencia judicial haya adquirido firmeza, el convenio especial surtirá efectos desde el día en que se haya extinguido el subsidio de desempleo,

salvo que el interesado opte porque el convenio especial tenga efectos en la fecha de presentación de la solicitud o fecha de efectos asimismo aplicable cuando la solicitud se formule fuera del plazo indicado de los noventa días naturales.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 anterior es aplicable a los trabajadores fijos discontinuos que sean perceptores del subsidio de desempleo con derecho a cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación durante sesenta días, de acuerdo con el apartado 3 del artículo 218 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Sección 5.ª Convenios especiales de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, para los Trabajadores de Temporada y en los Sistemas Especiales regulados por la Orden de 25 de enero de 1996 y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

Artículo 25. *Convenio especial para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón.*

El convenio especial, suscrito por los incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, se regirá por lo dispuesto en el capítulo I de esta Orden, con las particularidades en la cotización que se determinan en los apartados siguientes:

1. En los supuestos de categorías o especialidades profesionales que tengan fijada base normalizada de cotización en el momento de suscripción del convenio especial, la cotización se sujetará a las siguientes reglas:

1.ª La base inicial de cotización correspondiente al convenio especial será la base normalizada vigente en el momento de la suscripción del convenio para la categoría o especialidad profesional a la que pertenecía el trabajador. Las sucesivas bases de cotización serán equivalentes a las bases normalizadas que, en cada ejercicio económico, se fijen para la respectiva categoría o especialidad profesional.

2.ª Si la base normalizada de la categoría o especialidad profesional de que se trate tuviese, en el ejercicio económico correspondiente, un importe inferior a la base del convenio especial, ésta permanecerá inalterable hasta que la base normalizada que se fije sea de una cuantía igual o superior a la del convenio especial.

3.ª En el supuesto de que desaparezca la categoría o especialidad profesional a la que perteneció, en su momento, el trabajador que suscribió el convenio especial, la base de cotización podrá ser actualizada en los términos establecidos en el apartado 2.7 del artículo 6, pero pudiendo incrementarse dicha base, como máximo, en el porcentaje de variación de la base mínima de cotización por convenio especial.

A partir del momento en que vuelva a fijarse la base normalizada de cotización para la categoría o especialidad profesional correspondiente, al crearse de nuevo, la base de cotización en el convenio especial será dicha base normalizada, sin perjuicio de lo señalado en la regla 2.ª

2. En los supuestos de categorías o especialidades profesionales de nueva creación, que no tienen fijada base normalizada en el momento de la suscripción del convenio especial, la base de cotización en dicho momento será la que resulte de aplicar la establecida en el apartado 2.1.b) del artículo 6 de esta Orden pero esa base inicial así determinada será sustituida posteriormente por la base normalizada que, para la categoría o especialidad profesional, se fije por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Artículo 26. *Convenios especiales para los trabajadores de temporada en períodos de inactividad y para los comprendidos en los Sistemas Especiales de Frutas y Hortalizas y Conservas Vegetales del Régimen General de la Seguridad Social.*

1. Podrán suscribir convenio especial con la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena incluidos en alguno de los Regímenes del Sistema por el ejercicio de trabajos de temporada llevados a cabo en una actividad que tenga ese carácter, por el período que medie entre dos temporadas consecutivas, cuando hayan trabajado, con ingreso de las correspondientes cuotas, como tales trabajadores de temporada, al menos, durante tres

años dentro de los siete inmediatamente anteriores a la fecha del cese en el trabajo de temporada.

2. Asimismo podrán suscribir convenio especial con la Seguridad Social los trabajadores de temporada que presten servicios en empresas dedicadas a las actividades de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales, incluidos en los Sistemas Especiales de Frutas y Hortalizas y de Conservas Vegetales del Régimen General de la Seguridad Social, que causen baja en el mismo y no queden comprendidos en cualquier Régimen del Sistema de la Seguridad Social que tenga establecido con aquél cómputo recíproco de cuotas.

2.1 Para suscribir esta modalidad de convenio especial será necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

2.1.1 Solicitarlo ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma correspondiente, dentro del mes natural siguiente a aquél en el que se produjo el cese en el trabajo de temporada de que se trate, el agotamiento de la prestación económica del nivel contributivo por desempleo o el transcurso del período de sesenta días de subsidio de desempleo de trabajadores fijos discontinuos con derecho a cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación.

2.1.2 Acreditar cotizaciones como trabajador de temporada, al menos, durante tres campañas completas durante los siete años anteriores a la fecha del cese en el trabajo o del agotamiento de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.

2.2 La fecha de efectos de esta modalidad de convenio especial será la del día natural siguiente a aquél en que haya surtido efectos la baja en el Régimen General de la Seguridad Social o la extinción del derecho a las prestaciones por desempleo.

2.3 La cotización por el convenio especial será obligatoria desde la fecha de efectos del mismo y mientras se mantenga su vigencia.

La base mensual de cotización en este convenio especial se corresponderá con la base mínima de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.

2.4 El plazo de ingreso de las cuotas relativas a esta modalidad de convenio especial será el del segundo mes natural siguiente a aquél a que corresponda su devengo.

3. Estas modalidades de convenio especial quedarán suspendidas durante los períodos de actividad de los trabajadores de temporada que pueden suscribirlo, aplicándose, en lo no establecido en los apartados precedentes, lo dispuesto en el capítulo I de esta Orden.

Artículo 27. *Convenio especial para deportistas de alto nivel.*

1. Los deportistas de alto nivel, mayores de dieciocho años que, en razón de su actividad deportiva o de cualquier otra actividad profesional que realicen no estén ya incluidos en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, podrán solicitar su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos mediante la suscripción de un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. Este convenio especial se sujetará a las particularidades establecidas en el Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento, y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el capítulo I de esta orden.

Sección 6.ª Convenio especial para cuidadores de personas en situación de dependencia

Artículo 28. *Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia.*

El convenio especial entre la Tesorería General de la Seguridad Social y los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, se regirá por el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, y, conforme a lo dispuesto en su artículo 5, por el capítulo I de esta orden en lo no previsto en su articulado, con las siguientes particularidades:

1. El convenio especial surtirá efectos desde el mismo día que la prestación económica para cuidados familiares concedida a la persona en situación de dependencia, de acuerdo con la resolución que la haya reconocido, siempre que el cuidador reúna las condiciones exigidas en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, para su encuadramiento en la Seguridad Social.

En caso de que, con posterioridad a la concesión de la prestación económica a la persona por él atendida, el cuidador no profesional interrumpa la actividad por la que estuviera incluido en el sistema de la Seguridad Social o deje de encontrarse en alguna de las otras situaciones en que no procede la suscripción del convenio especial conforme al artículo 2 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, la fecha de efectos del convenio se determinará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5.2 de esta orden.

2. A efectos de la suscripción de este convenio especial, se considerará que los cuidados no profesionales alcanzan la dedicación completa a que se refiere el artículo 4.1 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, cuando se presten durante 40 horas semanales.

3. En el supuesto de suscripción del convenio especial por parte de trabajadores perceptores del subsidio por desempleo con derecho a cotización por la contingencia de jubilación, la cuota del convenio se reducirá en la parte que corresponda a dicha contingencia. Los interesados que hubieran suscrito el convenio especial regulado en el artículo 24 de esta orden podrán mantener la base por la que vinieran cotizando, no obstante la extinción de este último, en los términos establecidos por los artículos 2.5 y 4.2 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo.

4. No procederá la suscripción de este convenio especial durante los períodos de reducción de jornada de trabajo en los que las cotizaciones se computen incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si la jornada se hubiera mantenido sin dicha reducción, de acuerdo con lo previsto en el artículo 180.3 y 4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Este convenio especial se extinguirá por las causas señaladas en el artículo 10.2 de esta orden, a excepción de las recogidas en sus párrafos c) y e), así como por las siguientes:

a) Por adquirir el cuidador la condición de titular de una pensión de viudedad o en favor de familiares, cuando tenga 65 o más años.

b) Por fallecimiento de la persona en situación de dependencia o extinción de la prestación económica para cuidados familiares por ella percibida.

c) Cuando el cuidador deje de prestar sus servicios como tal o, en general, de reunir las condiciones y requisitos establecidos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo.

6. Cuando el cuidador no profesional haya optado por mantener la base de cotización por la que venía cotizando, en los supuestos a que se refiere el artículo 4.2 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, los efectos de la opción coincidirán con los del convenio especial señalados en el apartado 1, de presentarse la solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes al de la baja en el régimen que corresponda por la actividad o convenio anterior o al de la reducción de la jornada. Si la opción se formulase fuera del plazo antes indicado, surtirá efectos desde el día de presentación de la solicitud.

En estos supuestos, el derecho a cotizar por parte del cuidador se extinguirá por las siguientes causas:

a) Por renuncia al abono de la parte de cuota a su cargo, comunicada a la Tesorería General de la Seguridad Social. En este caso, los efectos de la renuncia tendrán lugar a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la comunicación.

b) Por falta de abono de tres mensualidades consecutivas o cinco alternativas de la parte de cuota a su cargo, salvo causa justificada de fuerza mayor debidamente acreditada.

Artículo 29. *Aplicación supletoria.*

En lo no previsto en los artículos anteriores de este Capítulo se aplicará lo dispuesto en el Capítulo I de esta Orden.

Disposición adicional primera. *Exclusión de los Regímenes de funcionarios públicos.*

La presente Orden no será de aplicación a los Regímenes Especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del Personal al Servicio de la Administración de Justicia.

Disposición adicional segunda. *Plazo de suscripción del convenio especial por españoles que ostentaren la condición de funcionarios o empleados de Organizaciones Internacionales después del 1 de febrero de 1997.*

Los españoles que hayan adquirido la condición de funcionario o empleado de Organizaciones Internacionales Intergubernamentales entre el 1 de febrero de 1997 y la fecha de entrada en vigor de la presente Orden y que no hubieren suscrito el convenio especial regulado en el Real Decreto 2805/1979, de 7 de diciembre, dentro del plazo de los seis meses siguientes a la adquisición de su condición de funcionario o empleado de tales Organizaciones, podrán suscribir el mismo dentro del plazo de seis meses, a partir del día 1 del mes siguiente al de la publicación de la presente Orden en el Boletín Oficial del Estado, para que surta efectos, a opción del solicitante, bien desde que adquirieron aquella condición de funcionarios o empleados de Organizaciones Internacionales Intergubernamentales o bien desde el día siguiente a la presentación de la solicitud.

Disposición adicional tercera. *Convenio especial de asistencia sanitaria para pensionistas de nacionalidad suiza residentes en España.*

Los beneficiarios de pensiones previstas por la legislación federal suiza de Seguridad Social de esta última nacionalidad, que residan en España, podrán suscribir el convenio especial para la cobertura de la asistencia sanitaria regulado en el artículo 16 de la presente Orden, de conformidad con la dispuesto en el punto 17 del Protocolo Final del Convenio de Seguridad Social entre España y Suiza de 13 de octubre de 1969.

Disposición adicional cuarta. *Delegación de competencias en el Instituto Social de la Marina.*

Al objeto de mantener la necesaria coordinación respecto del sector marítimo pesquero por las especialidades que en el mismo concurren, el Instituto Social de la Marina tramitará y formalizará, por delegación de la Tesorería General de la Seguridad Social, los convenios especiales con trabajadores y asimilados incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en los términos establecidos en esta Orden.

Disposición adicional quinta. *Medidas de fomento de la actividad laboral o profesional.*

En el marco de esta orden, se podrán adoptar medidas de fomento de la actividad por cuenta propia o ajena respecto a los trabajadores cuya relación laboral se hubiera extinguido por despido.

Disposición transitoria primera. *Vigencia de convenios anteriores.*

Los convenios especiales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de esta Orden seguirán rigiéndose por la normativa anterior que les sea de aplicación. No obstante, los suscriptores podrán optar por sustituirlos por alguno de los regulados en esta Orden, siempre que reúnan los requisitos establecidos en la misma.

El nuevo convenio surtirá efectos a partir del día primero del mes en que se hubiere solicitado la suscripción del mismo.

Disposición transitoria segunda. *Importe de la base mínima de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos aplicable en determinados convenios especiales con carácter provisional.*

Hasta tanto el importe de la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización, a la que se refiere el artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no alcance la cuantía de la base mínima de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos vigente a 31 de diciembre de 2022, la base mínima de cotización aplicable será esta última, también a efectos de lo previsto en el artículo 6.2.2 de esta orden respecto al incremento de la base de cotización del convenio especial.

Disposición derogatoria.

1. Quedan derogadas las siguientes disposiciones:

– La Orden Ministerial de 23 de marzo de 1971, por la que se declara situación asimilable a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social la constituida por los períodos de inactividad entre los trabajos de temporada.

– La Orden Ministerial de 7 de marzo de 1978, por la que se dictan normas para la aplicación en materia de Seguridad Social de los Reglamentos Provisionales del Congreso de los Diputados y del Senado.

– La Orden Ministerial de 14 de febrero de 1980, por la que dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 2805/1979, de 7 de diciembre, sobre inclusión en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social de los españoles no residentes en territorio nacional que ostenten la condición de funcionarios o empleados de Organizaciones Internacionales Intergubernamentales.

– La Orden Ministerial de 5 de mayo de 1980, sobre asistencia sanitaria a los españoles pensionistas de la Seguridad Social de Suiza que trasladen su residencia a España.

– La Orden Ministerial de 18 de febrero de 1981, por la que se establece convenio de asistencia sanitaria en el Régimen General de la Seguridad Social a favor de los españoles emigrantes que retornan al territorio español.

– La Orden Ministerial de 29 de julio de 1982, por la que se regula la suscripción de convenio especial de Seguridad Social entre las Cortes Generales y el Instituto Nacional de la Seguridad Social y se modifica la Orden de 7 de marzo de 1978 y las normas dictadas para su aplicación y desarrollo en lo que respecta a los parlamentarios que con anterioridad hubieren estado afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, en cuanto se oponga a lo dispuesto en la presente Orden, con excepción del artículo 7 de la primera que continuará en vigor.

– La Orden Ministerial de 28 de julio de 1987, por la que se desarrolla el Real Decreto 996/1986, de 25 de abril, regulador del convenio especial de los emigrantes e hijos de emigrantes.

– La Orden Ministerial de 1 de junio de 1988, por la que se autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social a suscribir con las Cortes Generales un convenio especial con objeto de incluir en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social a los españoles que ostenten la condición de Diputados al Parlamento Europeo.

– La Orden Ministerial de 18 de julio de 1991, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

– La Orden Ministerial de 4 de agosto de 1992, sobre regulación del convenio especial de los trabajadores fijos discontinuos perceptores del subsidio de desempleo con derecho a la cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación.

– La Orden Ministerial de 17 de mayo de 1994, por la que se declaran comprendidos en el Real Decreto 2805/1979, de 7 de diciembre, a los españoles residentes en España que presten servicios para la Agencia Espacial Europea y se abre un nuevo plazo especial para la suscripción del convenio especial con la Seguridad Social por los funcionarios de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Ciencia, la Educación y la Cultura, a que se refiere el Real Decreto 317/1985, de 6 de febrero.

– La Orden Ministerial de 25 de enero de 1996, por la que se regula la suscripción de convenio especial por parte de los trabajadores de temporada comprendidos en los Sistemas Especiales de Frutas y Hortalizas y Conservas Vegetales del Régimen General de la Seguridad Social.

– La Orden Ministerial de 22 de diciembre de 1997, por la que se declaran comprendidos en el Real Decreto 2805/1979, de 7 de diciembre, a los españoles residentes en España que presten servicio en la Delegación en España del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

– La Orden Ministerial de 8 de junio de 1999, de desarrollo del Real Decreto 1658/1998, de 24 de julio, por el que se regula el convenio especial en materia de asistencia sanitaria en el Régimen General de la Seguridad Social a favor de españoles residentes en territorio nacional que ostenten la condición de funcionarios o empleados de Organizaciones Internacionales Intergubernamentales.

– La Orden Ministerial de 14 de enero de 2000, sobre supresión del plazo para la suscripción del convenio especial de Seguridad Social de los emigrantes e hijos de emigrantes, regulado por el Real Decreto 996/1986, de 25 de abril.

– La Orden TAS/1817/2002, de 8 de julio, por la que se declaran comprendidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 2805/1979, de 7 de diciembre, a los españoles residentes en España que prestan servicios en el Cuartel General Conjunto Subregional Sudoeste de la Organización del Tratado del Atlántico Norte.

2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Orden.

Disposición final primera. *Habilitación.*

Se faculta a la Tesorería General de la Seguridad Social para aprobar y, en su caso, modificar los modelos a los que han de ajustarse los distintos tipos de convenio especial regulados en esta orden, con sujeción en todo caso a lo dispuesto en ella.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día 1 del sexto mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo lo dispuesto en el artículo 20 que entrará en vigor el día siguiente al de dicha publicación.

ANEXO I

(Suprimido).

ANEXO II

(Suprimido)

§ 16

Resolución de 16 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula el Registro Electrónico del organismo. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 77, de 30 de marzo de 2010
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2010-5212

[. . .]

ANEXO

Procedimientos administrativos susceptibles de tramitación a través del Registro Electrónico

A. Recursos:

1. Recursos de alzada interpuestos contra resoluciones de los Directores Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal, sobre aplazamiento y fraccionamiento derivados de cobros indebidos de prestaciones por desempleo y de responsabilidad empresarial y devolución de cuotas de desempleo y formación profesional.
2. Recursos extraordinarios de revisión interpuestos contra resoluciones de los Directores Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal, por delegación del Director General de dicho Organismo, contra las que no se hubiera interpuesto recurso de alzada.

B. En materia de protección por desempleo:

1. Solicitud de reconocimiento en línea de cualquier tipo de prestación del sistema de protección por desempleo.
2. Solicitud de cualquier tipo de prestación del sistema de protección por desempleo.
3. Solicitud de baja en la percepción de prestaciones por desempleo.
4. Comunicación de variación de datos bancarios para el ingreso de prestaciones por desempleo.
5. Desistimiento de solicitud de prestaciones por desempleo.
6. Comunicación de datos de periodos de actividad laboral por los empleadores.
7. Comunicación de certificados de empresa por los empleadores.
8. Comunicaciones de altas iniciales por expedientes de regulación de empleo por los empleadores.

C. En materia de empleo, cuando su resolución corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal:

1. Inscripción de demandantes de empleo.
2. Renovación de la demanda de empleo.

3. Cambio de la situación administrativa de la demanda de empleo: alta, baja o suspensión.

4. Solicitud de concesión de subvenciones para el establecimiento de trabajadores autónomos.

5. Solicitud de concesiones de subvenciones para la creación y mantenimiento de puestos de trabajo para personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y de calificación y registro de los mismos.

6. Solicitud de concesión de subvenciones para fomento del desarrollo local e impulso de proyectos y empresas calificados como I + E.

7. Solicitud de calificación de proyectos y empresas como I + E.

8. Solicitud de concesión de subvenciones a entidades colaboradoras para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia al autoempleo.

9. Solicitud de concesión de subvenciones para contratación indefinida de personas con discapacidad.

10. Solicitud de declaración de excepcionalidad y autorización para la aplicación de las medidas alternativas en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de personas con discapacidad.

11. Solicitud de inscripción y/o acreditación de Centros y entidades de formación.

12. Procedimiento de concesión de subvenciones para creación, adquisición o renovación de los Centros de Referencia Nacional de Formación Profesional.

13. Solicitud de concesión de subvenciones para la puesta en marcha de los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

14. Solicitud de concesión de subvenciones en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado e instituciones sin ánimo de lucro que contraten a desempleados para realizar obras y servicios de interés general y social.

15. Solicitud para la puesta en marcha de programas experimentales regulados en la Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre.

16. Registro de contratos celebrados entre trabajadores autónomos económicamente dependientes y sus clientes.

17. Solicitud de autorización administrativa a empresas.

18. Comunicación de la contratación laboral.

D. Otros trámites y procedimientos:

1. Quejas y sugerencias.

§ 17

Resolución de 3 de junio de 2011, del Fondo de Garantía Salarial, sobre actuación en los casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 150, de 24 de junio de 2011
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2011-10966

1. El artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su actual redacción, aprobada por Ley 43/2006, de 29 de diciembre, dispone: «En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el FOGASA abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal».

Como consecuencia de la modificación operada en su momento por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, se aprobó por esta Secretaría General del FOGASA la Instrucción de 29 de junio de 1994 (B.O.E. número 183, de 2-8-1994) a los efectos de dar protección a los trabajadores afectados por esta medida extintiva respecto al 40 % de la indemnización legal con cargo al organismo, cuando la empresa fuera de menos de 25 trabajadores, haciendo extensivo el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores a estas situaciones.

Las posteriores redacciones dadas al citado apartado 8.º del artículo 33 confirmaron esta línea de protección a los trabajadores, y a la pequeña y mediana empresa, extendiendo asimismo la cobertura a la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando se trate de una empresa sometida a concurso de acreedores, en cuyo caso el despido colectivo es aprobado por Auto del Juzgado de lo Mercantil, en lugar de la Autoridad Laboral.

2. A su vez, el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en el año 1994 exigía para la validez del acuerdo de extinción por causas objetivas entre otros requisitos, poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, de tal manera que la falta de este requisito suponía la nulidad de la decisión extintiva.

Por este motivo, la Instrucción de esta Secretaría General de 29 de junio de 1994 dispuso que el procedimiento de solicitud de prestaciones al FOGASA se iniciaría, en cuanto a los supuestos del artículo 52.c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores, siempre, a instancia de la empresa o empresario/a.

Posteriormente, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, añadió al artículo 53.1.b) un

segundo párrafo que exceptúa la puesta a disposición al trabajador de la indemnización si la causa de la extinción se fundase en la económica prevista en el apartado c) del artículo 52, de tal forma que ya no será causa de nulidad el impago de la indemnización, por lo que el trabajador/a puede conservar su crédito y en consecuencia, ser el beneficiario directo de la prestación prevista en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Por su parte, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, establece que el FOGASA abonará a las empresas una parte de la indemnización devengada como consecuencia de la extinción de los contratos indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 por las causas previstas en los artículos 51 o 52 del Estatuto de los Trabajadores y 64 de la Ley concursal. Medida de carácter coyuntural que sirve de transición hacia el modelo de capitalización individual, al que alude la Disposición adicional décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Estableciéndose expresamente que el abono del 40% de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, la prestación del 40% no será de aplicación a los contratos indefinidos suscritos con posterioridad al 18 de junio de 2010, toda vez, que respecto de los mismos, el FOGASA asume las prestaciones contenidas en la disposición transitoria 3.ª de la Ley 35/2010

4. Junto a los razonamientos anteriores, hay otras cuestiones de índole técnica y jurídica, que aconsejan actualizar la tan citada Instrucción de 29 de junio de 1994. Así, se exigía en aquella Instrucción que la empresa aportara al FOGASA junto a su solicitud una serie de documentos, de los que hoy en día el Organismo puede obtener por vía electrónica gracias a los convenios de colaboración con otros órganos de la Administración, como el Ministerio del Interior o la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). La supresión de la obligación de aportar documentos que el propio organismo puede obtener está en línea con las directrices marcadas por la Unión Europea y el propio Gobierno de España de reducción de cargas administrativas a las empresas y ciudadanos, y de simplificación administrativa que se viene impulsando desde las más altas instituciones del Estado y redundará, sin duda, en una mayor agilidad para los interesados.

Por todo ello, contando con los informes legalmente preceptivos, y habiendo intervenido el Consejo Rector del organismo en el ejercicio de la función que le atribuye el artículo 6.1.a) del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del FOGASA esta Secretaría General del FOGASA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el artículo 8.a) y b) del Real Decreto precitado, dicta la siguiente

INSTRUCCIÓN

1. El FOGASA abonará el importe correspondiente al 40 por 100 de la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en empresas de menos de 25 trabajadores.

El importe de este abono se calculará, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2.º del propio artículo 33.

2. Procedimiento:

2.1 Interesados en el procedimiento.–Se considera que tienen interés suficiente para promover expediente para el reconocimiento de las prestaciones, además de los previstos en el artículo 20 del Real Decreto 505/1985, la empresa o empresario/a que acredite haber llevado a cabo la extinción del contrato de trabajo en la forma prevista en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

2.2 Iniciación del procedimiento.–El procedimiento de solicitud de prestaciones al FOGASA se iniciará a instancia del trabajador, o bien a instancia de la empresa o la administración concursal cuando se haya abonado al trabajador previamente el 100% de la indemnización prevista en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

2.3 Presentación.–La solicitud se presentará en la Unidad Administrativa del FOGASA competente para la instrucción del expediente, que corresponderá a la de la provincia donde se ubique el centro de trabajo, salvo que la empresa esté sometido a un procedimiento concursal, en cuyo caso la unidad instructora será la correspondiente a la sede social de la empresa o el domicilio del empresario individual. Asimismo, podrá presentarse en cualquiera de las oficinas o registros a los que alude el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en los términos establecidos en dicha norma, o través del registro electrónico del FOGASA (https://www.registro.fogasa.mtin.es/fogasa_cliente/consultaSalarios.do) o del Registro Electrónico General previsto en el artículo 31 del Real Decreto 1671/2009 (https://tramita.060.es)

2.4 Documentación de solicitud.–A los efectos del reconocimiento de las prestaciones derivadas de la aplicación del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá acompañar, a la solicitud formulada en modelo oficial, los siguientes documentos:

2.4.1 Con carácter general:

2.4.1.1 Identidad. Documento que acredite la personalidad del solicitante o de aquel que acredite la representación (DNI, NIE o documento equivalente), salvo que haya decidido acogerse a las formalidades de la Orden PRE/3949/2006, de 26 de diciembre, por la que se establece la configuración, características, requisitos y procedimientos de acceso al Sistema de Verificación de Datos de Identidad, para no aportar fotocopia del DNI, o se presente la solicitud mediante el registro electrónico, a través de firma electrónica, en los términos de la Orden TIN/2942/2008, de 7 de octubre, que crea un registro electrónico en el FOGASA, y se establecen los criterios generales de tramitación electrónica de determinados procedimientos. La documentación, que se presentara en original acompañada de copia para su compulsa, o fotocopia ya compulsada, será la siguiente:

Documento que acredite la identidad del solicitante: DNI, NIE, o documento equivalente.

Si el interesado actúa mediante representante, deberá aportar documento que acredite su identidad: DNI, NIE o documento equivalente, así como del documento por el que se acredite la representación por cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna (poder notarial, documento privado con firma legitimada...), o mediante declaración en comparecencia personal ante funcionario público.

En caso de tratarse de una persona jurídica o un ente sin personalidad jurídica, escritura o documento de constitución, los estatutos o el acto fundacional, debidamente inscritos, en su caso, en el Registro público que corresponda, según el tipo de persona jurídica o entidad de que se trate, además de la documentación justificativa de la capacidad para actuar en su nombre del representante.

Para poder percibir las prestaciones a través del representante, deberá constar claramente en el documento de representación, la facultad del mismo para poder cobrar del FOGASA.

2.4.1.2 Carta de despido. Comunicación por escrito al trabajador por la que se procede a su despido y donde necesariamente debe figurar la identidad del trabajador, el salario que haya servido para el cálculo de la indemnización a cargo de la empresa y la fecha de efectos del despido. Igualmente figurará en dicha carta la fecha de alta en la empresa o en la empresa inicial, de producirse la subrogación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Si bien su falta podrá suplirse aportando documentación adicional que acredite dichos datos.

2.4.2 Documentación específica: Junto a esta documentación, se aportará:

2.4.2.a) Cuando la solicitud la efectúe el trabajador: Alternativamente, declaración personal del trabajador, manifestando expresamente y bajo su responsabilidad que no ha interpuesto reclamación frente a la decisión extintiva del empresario o, en caso de haberlo impugnado, copia testimoniada de la resolución firme que acredite la terminación del proceso administrativo o judicial seguido frente a dicha extinción, confirmando la procedencia del despido objetivo.

2.4.2.b) Cuando la solicitud la realice la empresa o la administración concursal, por haber abonado el 100% de la indemnización al trabajador: Documento que acredite que el trabajador ha percibido el 100% de la indemnización recogida en la letra b) del citado artículo

53.1 del Estatuto de los Trabajadores, calculada a razón de veinte días por año de servicio, prorrateando los periodos inferiores por meses completos: documento bancario o contable que acredite la transferencia o el cargo realizado, o documento equivalente.

2.4.2.c) Resolución de ERE o Auto del Juzgado Mercantil. Cuando se trate de un despido colectivo conforme a los artículos 51 del Estatuto de los Trabajadores o 64 de la Ley 22/2003, Concursal, se aportará la Resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción de los contratos o el Auto dictado por el Juez de lo Mercantil referida a esa extinción colectiva. En ambos casos con diligencia de firmeza

2.5 Ordenación e instrucción. Recibida la solicitud el expediente se impulsará de oficio en todos sus trámites.

2.5.1 Si la solicitud se formulase por los trabajadores y no apareciese suscrita también por la empresa y, en su caso, por el órgano competente del concurso, el FOGASA dará traslado de la misma, dentro del plazo máximo de diez días, a contar desde la fecha de la presentación de la solicitud, a la empresa y al juzgado donde se tramite el procedimiento concursal, a fin de que manifiesten lo procedente. A la inversa se dará traslado al trabajador cuando el solicitante sea la empresa o la administración concursal.

Transcurridos diez días sin recibirse contestación, se presumirá su conformidad con el contenido íntegro de la solicitud, continuándose la instrucción del expediente.

2.5.2 El FOGASA recabará de la TGSS, las fechas de alta y baja del trabajador en la empresa, así como sus bases de cotización a la Seguridad Social. Asimismo, podrá recabar de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria la información necesaria a fin de contrastar los datos referidos a la retribución de los trabajadores.

De existir discrepancias entre los datos extraídos de la TGSS y los que figuran en la carta de despido, se conferirá un trámite de audiencia a los interesados, por diez días, en los términos del artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, a los efectos de que puedan alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes, salvo que el interesado al formular la solicitud, o en un momento posterior, haya acreditado documentalmente los motivos de la discrepancia con los datos de la TGSS a través de sentencia firme, acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, nomina/s o documento similar que recoja el salario diario del trabajador, y las fechas de alta y baja en la empresa. De no admitirse las alegaciones efectuadas, o de no aportarse documentación justificativa suficiente, se resolverá el expediente administrativo en virtud de los datos obtenidos de la información obrante en poder de la Administración.

En ningún caso podrá reconocerse a favor de la empresa una indemnización por importe diario superior al utilizado por esta en el cálculo de la indemnización abonada al trabajador despedido.

3. De producirse la indebida percepción de este tipo de prestaciones, el FOGASA reclamará administrativamente su devolución, y, en caso de no efectuarse su el reintegro, ejercerá las oportunas acciones judiciales.

4. En la aplicación de la presente instrucción, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la disposición transitoria Tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

5. Quedan sin efecto cuantas instrucciones o circulares de igual o inferior rango se opongan al contenido de la presente, y en particular la Instrucción de 29 de junio de 1994.

6. La presente instrucción se aplicará a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 18

Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 109, de 7 de mayo de 1985
Última modificación: 12 de enero de 2024
Referencia: BOE-A-1985-8124

[. . .]

CAPÍTULO IV

Normas comunes

Artículo 13. *Reanudación del derecho.*

1. Cuando se hubiese suspendido el derecho a la prestación o subsidio por desempleo por alguna de las causas previstas en las letras c), d) y e) del número 1 del artículo 10 de la Ley 31/1984, se reanudará la prestación o el subsidio, previa solicitud del interesado, siempre que acredite que ha finalizado la causa de suspensión.

2. En los supuestos de suspensión previstos en las letras a) y b) del número 1 del citado artículo 10, el Instituto Nacional de Empleo procederá a la reanudación de oficio del derecho suspendido, si el trabajador permaneciese inscrito como demandante en la Oficina de Empleo.

3. La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación o subsidio por desempleo por el período que restase y con las bases y tipos que correspondiesen en el momento de la suspensión. En caso de sanción, el derecho se reanudará con el tipo que corresponda teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde el nacimiento del derecho.

4. La entidad gestora podrá admitir la solicitud agrupada de reanudación de las prestaciones y subsidios a los trabajadores fijos discontinuos y a los que tengan reducida su jornada ordinaria de trabajo o suspendida su relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, cuando dentro del mes tengan diversos períodos de actividad o inactividad, así como a los que habitualmente trabajen para una misma empresa o en un mismo sector de actividad con sucesivos contratos temporales dentro del mes.

La solicitud agrupada permite la reanudación de las prestaciones por las situaciones legales de desempleo producidas en un mes, y vendrá acompañada por un Certificado de Empresa acreditativo de los días trabajados y/o retribuidos en el mes anterior a la última situación legal de desempleo, computado de fecha a fecha, así como de que los ceses en la actividad o en los contratos temporales son causa de situación legal de desempleo.

En el caso de reanudación del subsidio, la solicitud agrupada incluirá la declaración del trabajador de que, o bien concurren las mismas circunstancias que motivaron el acceso inicial al derecho o a la anterior reanudación, o bien que esas circunstancias han variado y

sólo en este segundo caso deberá hacer nueva declaración de las rentas y, en su caso, de las responsabilidades familiares y, en todo caso, cuando lo requiera la entidad gestora, se deberá aportar la documentación acreditativa que corresponda.

La solicitud agrupada de reanudación supone tener cumplido el requisito de la inscripción como demandante de empleo, deberá presentarse por el interesado dentro del plazo de los 15 días siguientes al de la última situación legal de desempleo y surtirá efectos para todos los períodos de inactividad cuyos ceses constituyan situación legal de desempleo y estén comprendidos en el mes anterior a la fecha de la última situación legal de desempleo.

5. La entidad gestora también podrá admitir para los trabajadores fijos discontinuos y los que tengan reducida su jornada ordinaria de trabajo o suspendida su relación laboral en virtud de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando dentro del mes tengan diversos períodos de actividad e inactividad, así como para los que habitualmente trabajen para una misma empresa con sucesivos contratos temporales dentro del mes, que la solicitud inicial, formulada en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, surta efectos de solicitud de reanudación por los períodos de inactividad, en cuyo caso, la empresa deberá comunicar a la entidad gestora cada mes la información indicada en el apartado anterior.

[. . .]

CAPÍTULO V

Tramitación y pago de las prestaciones por desempleo

[. . .]

Artículo 22. *Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.*

1. Sin perjuicio de las comunicaciones que la autoridad laboral ha de efectuar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo conforme a lo dispuesto en los artículos 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y 267.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la empresa deberá comunicar a dicha Entidad Gestora, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo adoptadas conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas de acuerdo con el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El contenido de dicha comunicación deberá incluir la siguiente información, que podrá ser completada de acuerdo con lo que establezcan las citadas disposiciones de desarrollo:

a) El ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

b) El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.

c) La relación nominal de las personas trabajadoras afectadas y su número de identificación fiscal.

d) En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación especificará el período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada, y dentro dicho periodo, los días concretos en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por la medida de suspensión de contratos o reducción de jornada adoptada y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, así como el tipo de medida y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato que se pretenda aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras incluidas en la relación nominal anterior. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de

suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.

Asimismo, la empresa acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral. Este documento se remitirá igualmente a través de medios electrónicos.

e) El acta final del periodo de consultas remitida a la autoridad laboral.

2. En los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor de los artículos 51.7 y 47.5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de la autoridad laboral que declare constatada su existencia figurarán, entre otros, los siguientes datos:

a) Nombre o razón social de la empresa, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo.

b) Relación nominal de las personas trabajadoras afectadas y su número de identificación fiscal.

c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de las personas trabajadoras, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada, así como el tipo de medida y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato que se pretenda aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras incluidas en la relación nominal anterior.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad e inactividad de todas las personas afectadas por la suspensión o la reducción de jornada.

El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

4. En los supuestos de suspensión de contratos o de reducción de jornada del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o por resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, cuando el periodo de suspensión o los días de inactividad equivalente afecten exclusivamente a determinados días laborables del mes, a efectos del pago y consumo de las prestaciones por desempleo, dichos días laborables se multiplicarán por el coeficiente 1,25 a fin de computar la parte proporcional del descanso semanal, salvo que la suspensión afecte a cinco o seis días laborables consecutivos, en cuyo caso se abonarán y consumirán siete días de prestación por desempleo. El coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes en los que no se haya prestado servicio a causa de la medida de suspensión, incluido el día 31.

En ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo podrá superar treinta y un días al mes.

Cuando el periodo de suspensión suponga la pérdida efectiva de ocupación todos los días laborables del mes, a efectos de pago y consumo de la prestación se abonarán treinta días, con independencia de los días naturales del mes.

[. . .]

[ANEXO]

CERTIFICADO DE EMPRESA

D. ..... con D.N.I. o Pasaporte nº ..... que desempeña en la empresa el cargo de .....

CERTIFICA: a efectos de solicitud de Prestación por Desempleo por el trabajador abajo mencionado que son ciertos los datos relativos a la Empresa, así como los personales, profesionales y de cotización del trabajador que a continuación se consignan:

1. DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZON SOCIAL			Nº PATRONAL
DOMICILIO SOCIAL: Calle o Plaza y Número			
LOCALIDAD	CODIGO POSTAL	PROVINCIA	ACTIVIDAD ECONOMICA

2. DATOS DEL TRABAJADOR

DATOS PERSONALES	APELLIDOS Y NOMBRE		Nº DNI o PASAPORTE
	DOMICILIO: Calle o Plaza y Número		ESTADO CIVIL
DATOS DE S.SOCIAL	Nº AFILIACION S.S.	GRUPO DE COTIZACION	IMPORTE PREST. S.S. HIJOS SUBNORMALES
	ANTIGUAS PRESTACIONES: Nº PUNTOS	PTS/PUNTO	IMPORTE
	NUEVAS PRESTACIONES: ESPOSA	Nº HIJOS	IMPORTE
DATOS LABORALES	DOMICILIO CENTRO TRABAJO		TIPO DE CONTRATO (1)
	PROFESION	CATEGORIA	FECHA DE ALTA EN LA EMPRESA
	FECHA DE LA EXTINCION,SUSPENSION O REDUCCION	CAUSA DE LA SITUACION LEGAL DE DESEMPLEO (2)	
	FECHA DE BAJA EN LA S. SOCIAL		

3. COTIZACIONES POR CONTINGENCIAS COMUNES Y DE DESEMPLEO, SEGUN TC-2, DURANTE LOS ULTIMOS 180 DIAS PRECEDENTES AL DE LA SITUACION LEGAL DE DESEMPLEO.

AÑO	MES (3)	NUMERO DE DIAS COTIZADOS (4)	BASE COTIZACION CONTINGENCIAS COMUNES (5)	BASE COTIZACION DESEMPLEO (6)	OBSERVACIONES (7)
	TOTALES				

Mod. PR/2 (IV)-3-85

..... a ... de ..... de 198..

Reverso

1. Normativa referente al certificado.

La entrega de este certificado por la Empresa es obligatoria según el artículo 25 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

El certificado de Empresa es un documento fundamental en el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo y sirve, básicamente, para determinar la cuantía de la misma.

Si durante los últimos ciento ochenta días el solicitante hubiese trabajado en varias Empresas, aportará tantos certificados como Empresas en las que haya trabajado.

El empresario será el responsable del pago de las prestaciones por desempleo cuando los trabajadores no estuviesen en alta en la Seguridad Social al sobrevenir la situación protegida.

El falseamiento de alguno de los datos de este certificado de Empresa dará lugar a la sanción correspondiente según se establece en el artículo 29, 4, de la Ley.

2. Instrucciones de cumplimentación.

(1) Indicar si el tipo de contrato es indefinido, por obra, eventual, temporal, fijo-discontinuo, administrativo, etc.

(2) Por extinción del contrato durante el período de prueba, finalización del contrato, despido (procedente, improcedente o causa objetiva), expediente de regulación de empleo, etc.

(3) Indicar los meses precedentes a la situación legal de desempleo.

(4) Indicar el número de días cotizados en cada mes tal como aparece reflejado en el modelo TC-2 de cotización a la Seguridad Social.

(5) Indicar la base de cotización mensual tal como aparece reflejado en el modelo TC-2 (columna 6) de cotización a la Seguridad Social.

(6) Indicar la base de cotización mensual tal como aparece reflejado en el modelo TC-2 (columna 7) de cotización a la Seguridad Social.

(7) Indicar cualquier otra circunstancia especial referida a cotización.

§ 19

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011
Última modificación: 20 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-2011-15936

LIBRO PRIMERO

Parte general

TÍTULO I

Del ejercicio de la potestad jurisdiccional

CAPÍTULO I

De la jurisdicción

[. . .]

Artículo 2. *Ámbito del orden jurisdiccional social.*

Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:

a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo.

b) En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente.

c) Entre las sociedades laborales o las cooperativas de trabajo asociado, y sus socios trabajadores, exclusivamente por la prestación de sus servicios.

d) En relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a que se refiere la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, incluidos los litigios que deriven

del ejercicio por ellos de las reclamaciones de responsabilidad contempladas en el apartado b) de este artículo.

e) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcionarial, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones.

f) Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral; sobre las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho.

g) En procesos de conflictos colectivos.

h) Sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral.

i) En procesos sobre materia electoral, incluidas las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.

j) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, impugnación de sus estatutos y su modificación.

k) En materia de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en todo lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados.

l) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales en los términos referidos en la disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, impugnación de sus estatutos y su modificación.

m) Sobre la responsabilidad de los sindicatos y de las asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho.

n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 5 del artículo 47, en el artículo 47 bis) y en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.

Téngase en cuenta que esta actualización de la letra n), establecida por el art. 104.1 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 3 del artículo 47 y en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional."

ñ) Contra las Administraciones públicas, incluido el Fondo de Garantía Salarial, cuando les atribuya responsabilidad la legislación laboral.

o) En materia de prestaciones de Seguridad Social, incluidas la protección por desempleo y la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, así como sobre la imputación de responsabilidades a empresarios o terceros respecto de las prestaciones de Seguridad Social en los casos legalmente establecidos. También las cuestiones referidas a aquellas prestaciones de protección social que establezcan las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias, dirigidas a garantizar recursos económicos suficientes para la cobertura de las necesidades básicas y a prevenir el riesgo de exclusión social de las personas beneficiarias. Igualmente, las cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, así como sobre el reconocimiento de la situación de dependencia y prestaciones económicas y servicios derivados de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, teniendo a todos los efectos de esta Ley la misma consideración que las relativas a las prestaciones y los beneficiarios de la Seguridad Social.

Téngase en cuenta que esta actualización de la letra o), establecida por el art. 104.1 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"o) En materia de prestaciones de Seguridad Social, incluidas la protección por desempleo y la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, así como sobre la imputación de responsabilidades a empresarios o terceros respecto de las prestaciones de Seguridad Social en los casos legalmente establecidos. También las cuestiones referidas a aquellas prestaciones de protección social que establezcan las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias, dirigidas a garantizar recursos económicos suficientes para la cobertura de las necesidades básicas y a prevenir el riesgo de exclusión social de las personas beneficiarias. Igualmente, las cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, así como sobre las prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, teniendo a todos los efectos de esta Ley la misma consideración que las relativas a las prestaciones y los beneficiarios de la Seguridad Social."

p) En materia de intermediación laboral, en los conflictos que surjan entre los trabajadores y los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación autorizadas y otras entidades colaboradoras de aquéllos y entre estas últimas entidades y el servicio público de empleo correspondiente.

q) En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro, siempre que su causa derive de una decisión unilateral del empresario, un contrato de trabajo o un convenio, pacto o acuerdo colectivo; así como de los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones, especialmente en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que pudieran establecerse por las Administraciones públicas a favor de cualquier beneficiario.

r) Entre los asociados y las mutualidades, excepto las establecidas por los Colegios profesionales, en los términos previstos en los artículos 64 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, así como entre las fundaciones laborales o entre éstas y sus beneficiarios, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial, relacionados con los fines y obligaciones propios de esas entidades.

s) En impugnación de actos de las Administraciones públicas, sujetos a derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de Seguridad Social, distintas de las comprendidas en el apartado o) de este artículo, incluyendo las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en esta materia y con excepción de las especificadas en la letra f) del artículo 3.

t) En cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por ésta u otras normas con rango de ley.

[. . .]

CAPÍTULO II

De la competencia

[. . .]

Artículo 7. *Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.*

Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:

a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.

Conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.

Asimismo, conocerán en única instancia de los procesos de oficio previstos en la letra b) del artículo 148 de esta Ley y de los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, cuando el acuerdo o acto administrativo impugnado extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.

b) También en única instancia, de los procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma o por órganos de la Administración General del Estado con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que, en este último caso, el acto haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.

c) De los recursos de suplicación establecidos en esta Ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

d) De los recursos de suplicación contra las resoluciones de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley Concursal.

e) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

Artículo 8. *Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.*

1. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.

Conocerá en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

Asimismo, conocerá en única instancia de los de los procesos de oficio previstos en la letra b) del artículo 148 de esta Ley y de los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, cuando el acuerdo o acto administrativo impugnado extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

2. También, con independencia de su ámbito territorial de afectación, conocerá en única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella cuyo nivel orgánico sea de Ministro o Secretario de Estado bien con carácter originario o bien cuando rectifiquen por vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela los dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.

[. . .]

Artículo 10. *Competencia territorial de los Juzgados de lo Social.*

La competencia de los Juzgados de lo Social se determinará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Con carácter general será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante.

Si los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales, el trabajador podrá elegir entre aquél de ellos en que tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado.

En el caso de que sean varios los demandados, y se optare por el fuero del domicilio, el actor podrá elegir el de cualquiera de los demandados.

En las demandas contra las Administraciones públicas empleadoras será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandante, a elección de éste; salvo para los trabajadores que presten servicios en el extranjero, en que será juzgado competente el del domicilio de la Administración pública demandada.

2. En los procesos que se indican en los párrafos siguientes será en cada caso juzgado competente:

a) En los que versen sobre las materias referidas en las letras o) y p) del artículo 2, aquél en cuya circunscripción se haya producido la resolución originaria, expresa o presunta, o la actuación impugnada en el proceso, o, a elección del demandante, el juzgado de su domicilio, si bien, cuando el recurso tenga por objeto actos de las Administraciones de las Comunidades Autónomas o de las entidades de la Administración Local, la elección se entenderá limitada a los juzgados comprendidos dentro de la circunscripción de la Sala de lo

Social del Tribunal Superior de Justicia en que tenga su sede el órgano que hubiere dictado el acto originario impugnado.

b) En los que versen sobre las materias referidas en las letras q) y r) del artículo 2, el del domicilio del demandado o el del demandante, a elección de éste. En los procesos entre Mutualidades de Previsión, regirá en todo caso el fuero de la demandada.

c) En los de reclamación de salarios de tramitación frente al Estado, conocerá el juzgado que dictó la sentencia de despido.

d) En los que versen sobre las materias referidas en las letras j) y l) del artículo 2, el de la sede del sindicato o de la asociación empresarial.

e) En los que versen sobre la materia referida en las letras k) y m) del artículo 2, el del lugar en que se produzcan los efectos del acto o actos que dieron lugar al proceso.

f) En los que versen sobre la materia referida en la letra f) del artículo 2, el del lugar donde se produjo o, en su caso, al que se extiendan los efectos de la lesión, o las decisiones o actuaciones respecto de las que se demanda la tutela.

g) En los procesos electorales referidos en la letra i) del artículo 2, el del lugar en cuya circunscripción esté situada la empresa o centro de trabajo; si los centros están situados en municipios distintos, en que ejerzan jurisdicción juzgados diferentes, con unidad de comité de empresa o de órgano de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, el del lugar en que inicialmente hubiera de constituirse o se hubiera constituido la mesa electoral. Cuando se trate de impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro de las actas electorales o las relativas a expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales, la competencia corresponderá al Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública correspondiente.

h) En los de impugnación de convenios colectivos o laudos sustitutivos de aquéllos y en los de conflictos colectivos, referidos en las letras h) y g) del artículo 2, el de la circunscripción a que se refiera el ámbito de aplicación del convenio o laudo impugnado, o en que se produzcan los efectos del conflicto, respectivamente. En las acciones de impugnación y recursos judiciales de impugnación de los restantes tipos de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, el de la circunscripción del juzgado al que le hubiera correspondido, en su caso, el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.

3. La determinación de la competencia de los juzgados y tribunales del orden social en los procesos a que se refiere la Ley 10/1997, de 24 abril, de Información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, se regirá por las reglas fijadas en los artículos 6 a 11 de la presente Ley atendiendo a la modalidad procesal de que se trate. En los procesos de conflictos colectivos, sobre impugnación de convenios colectivos y sobre tutela de los derechos de libertad sindical se atenderá a la extensión de sus efectos en territorio español. A tal fin, en ausencia de acuerdo o de determinación expresa al respecto, se entenderá que el domicilio de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo es el de la dirección central.

4. En los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas no comprendidos en los apartados anteriores y atribuidos a los Juzgados de lo Social, la competencia territorial de los mismos se determinará conforme a las siguientes reglas:

a) Con carácter general, será competente el juzgado en cuya circunscripción tenga su sede el órgano que hubiera dictado el acto originario impugnado.

b) En la impugnación de actos que tengan un destinatario individual, a elección del demandante, podrá interponerse la demanda ante el juzgado del domicilio de éste, si bien, cuando el recurso tenga por objeto actos de las Administraciones de las Comunidades Autónomas o de las entidades de la Administración Local, la elección se entenderá condicionada a que el juzgado del domicilio esté comprendido dentro de la circunscripción de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en que tenga su sede el órgano que hubiere dictado el acto originario impugnado. Si el acto afectase a una pluralidad de destinatarios se aplicará la regla general.

Artículo 11. *Competencia territorial de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.*

1. La competencia territorial para el conocimiento de los procesos atribuidos en instancia a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia corresponderá:

a) En los de impugnación de convenios colectivos o laudos sustitutivos de los anteriores y en los de conflictos colectivos, referidos en las letras g) y h) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzcan los efectos del conflicto o a la de aquel a cuya circunscripción se extienda el ámbito de aplicación de las cláusulas del convenio, acuerdo o laudo impugnado o, tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a estas Salas el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.

b) En los que versen sobre la materia referida en las letras j) y l) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción tengan su sede el sindicato y la asociación empresarial a que se refiera.

c) En los que versen sobre las materias referidas en las letras k) y m) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzcan los efectos del acto que diera lugar al proceso.

d) En los que versen sobre la materia referida en la letra f) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzca o, en su caso, se extiendan los efectos de la lesión, las decisiones o actuaciones respecto de las que se demanda la tutela.

2. Cuando existan varias Salas de lo Social en un mismo Tribunal Superior, la competencia territorial de cada una de ellas se determinará por aplicación de las reglas establecidas en el apartado anterior, referida a la circunscripción territorial de la Sala.

3. En el caso de que los efectos de la cuestión litigiosa se extiendan a las circunscripciones de varias Salas, sin exceder del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, conocerá la que corresponda según las reglas de reparto que al efecto haya aprobado la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia.

4. En las materias a que se refieren las letras n) y s) del artículo 2 y atribuidas en el artículo 7 al conocimiento de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia:

a) Cuando el acto impugnado proceda del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma, la competencia corresponderá a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en cuya circunscripción tenga su sede el mencionado órgano de gobierno.

b) Cuando el acto impugnado proceda de un Ministro o Secretario de Estado, conforme a la letra b) del artículo 7, el conocimiento del asunto corresponderá a la Sala de lo Social en cuya circunscripción tenga su sede el órgano autor del acto originario impugnado, o, cuando tenga un destinatario individual, a la Sala de lo Social en cuya circunscripción tenga su domicilio el demandante, a elección de éste. Si el acto afectase a una pluralidad de destinatarios y fueran diversas las Salas competentes según la regla anterior, la competencia vendrá atribuida a la Sala de la sede del órgano autor del acto originario impugnado.

[. . .]

TÍTULO IV

De los actos procesales

CAPÍTULO I

De las actuaciones procesales

[. . .]

Artículo 43. *Tiempo de las actuaciones judiciales.*

1. Las actuaciones procesales deberán practicarse en días y horas hábiles.

2. Las actuaciones se realizarán en el término o dentro del plazo fijado para su práctica. Transcurridos éstos, se dará de oficio al proceso el curso que corresponda.

3. Salvo los plazos señalados para dictar resolución, todos los plazos y términos son perentorios e improrrogables, y sólo podrán suspenderse y abrirse de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las leyes.

4. Los días del mes de agosto y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.

Tampoco serán inhábiles dichos días para la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse, pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación.

Serán hábiles el mes de agosto y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

5. El juez o tribunal podrá habilitar días y horas inhábiles para la práctica de actuaciones cuando no fuera posible practicarlas en tiempo hábil o sean necesarias para asegurar la efectividad de una resolución judicial. Esta habilitación se realizará por los secretarios judiciales cuando tuviera por objeto la realización de actuaciones procesales que deban practicarse en materias de su exclusiva competencia, cuando se tratara de actuaciones por ellos ordenadas o cuando fueran tendentes a dar cumplimiento a las resoluciones dictadas por jueces o tribunales. Iniciada una actuación en tiempo hábil, podrá continuar hasta su conclusión sin necesidad de habilitación.

6. A los efectos del plazo para interponer recursos, cuando en las actuaciones medie una fiesta oficial de carácter local o autonómico, se hará constar por diligencia.

[. . .]

TÍTULO V

De la evitación del proceso

CAPÍTULO I

De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales

[. . .]

Artículo 64. *Excepciones a la conciliación o mediación previas.*

1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, procesos monitorios, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, los de reclamación sobre acceso,

reversión y modificación del trabajo a distancia a los que se refiere el artículo 138 bis, así como aquéllos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.

Téngase en cuenta que esta actualización del apartado 1, establecida por el art. 104.16 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género."

2. Igualmente, quedan exceptuados:

a) Aquellos procesos en los que la representación corresponda al abogado del Estado, al letrado o letrada de la Administración de la Seguridad Social, a los representantes procesales de las Comunidades Autónomas o de las Administraciones Locales o al letrado o letrada de las Cortes Generales.

Téngase en cuenta que esta actualización de la letra a) del apartado 2, establecida por el art. 104.16 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"a) Aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al agotamiento de la vía administrativa y en ésta pudiera decidirse el asunto litigioso."

b) Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.

3. Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente.

[. . .]

LIBRO SEGUNDO

Del proceso ordinario y de las modalidades procesales

[. . .]

TÍTULO II

De las modalidades procesales

[. . .]

CAPÍTULO IV

De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción.

Sección 1.ª Extinción por causas objetivas

[. . .]

Artículo 122. *Calificación de la extinción del contrato.*

1. Se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente.

2. La decisión extintiva será nula en los supuestos señalados en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando se haya efectuado en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

[. . .]

Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Artículo 124. *Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.

c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

3. Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la autoridad laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta ley.

La presentación de la demanda por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.

4. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

5. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.

7. Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148.b) de esta Ley, se suspenderá ésta hasta la resolución de aquél. En este supuesto, la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o por el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.

8. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

9. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

10. En la misma resolución de admisión a trámite, el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación

al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley.

12. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 13 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

13. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley, con las especialidades que a continuación se señalan.

a) Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:

1.ª El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

2.ª Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

3.ª El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

4.ª También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:

1.ª El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.

2.ª La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará

limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3.ª Será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

CAPÍTULO V

Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente

[. . .]

Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Artículo 138. *Tramitación.*

1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.

4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 del referido Estatuto, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del

Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.

8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.

9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.

[. . .]

CAPÍTULO VIII

Del proceso de conflictos colectivos

Artículo 153. *Ámbito de aplicación.*

1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.

2. También se tramitará en este proceso la impugnación de convenios colectivos y de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Título.

3. Asimismo, se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

El juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter reservado o secreto de la información de que se trate.

[. . .]

LIBRO TERCERO

De los medios de impugnación

[. . .]

TÍTULO II

Del recurso de suplicación

[. . .]

Artículo 191. *Ámbito de aplicación.*

1. Son recurribles en suplicación las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo cuando la presente Ley disponga lo contrario.

2. No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias:

a) Impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente.

b) Procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones.

c) Materia electoral, salvo en el caso del artículo 136.

d) Procesos de clasificación profesional, salvo en el caso previsto en el apartado 3 del artículo 137.

e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación; y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Procedimientos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstos en el artículo 139, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación.

g) Reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros. Tampoco procederá recurso en procesos de impugnación de alta médica cualquiera que sea la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal que viniere percibiendo el trabajador.

3. Procederá en todo caso la suplicación:

a) En procesos por despido o extinción del contrato, salvo en los procesos por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores.

b) En reclamaciones, acumuladas o no, cuando la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que tal circunstancia de afectación general fuera notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes; así como cuando la sentencia de instancia fuera susceptible de extensión de efectos.

Téngase en cuenta que esta actualización de la letra b) del apartado 3, establecida por el art. 104.26 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"b) En reclamaciones, acumuladas o no, cuando la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que tal circunstancia de afectación general fuera notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes."

c) En los procesos que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, así como sobre el grado de incapacidad permanente aplicable.

d) Cuando el recurso tenga por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión del intento de conciliación o de mediación obligatoria previa, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y hayan producido indefensión. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación, la sentencia resolverá sólo sobre el defecto procesal invocado.

e) Contra las sentencias que decidan sobre la falta de jurisdicción por razón de la materia o de competencia territorial o funcional. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación la sentencia, resolverá sólo sobre la jurisdicción o competencia.

f) Contra las sentencias dictadas en materias de conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos de los sindicatos, procedimientos de oficio y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

g) Contra las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral no comprendidos en los apartados anteriores, cuando no sean susceptibles de valoración económica o cuando la cuantía litigiosa exceda de dieciocho mil euros.

4. Podrá interponerse recurso de suplicación contra las siguientes resoluciones:

a) Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que el órgano jurisdiccional, antes del acto del juicio, declare la falta de jurisdicción o de competencia por razón de la materia, de la función o del territorio.

b) Los autos y sentencias que se dicten por los Juzgados de lo Mercantil en el proceso concursal en cuestiones de carácter laboral. En dichas resoluciones deberán consignarse expresamente y por separado, los hechos que se estimen probados.

c) Los autos que resuelvan el recurso de reposición, o en su caso de revisión, interpuesto contra la resolución que disponga la terminación anticipada del proceso en los siguientes supuestos:

1.º Satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevenida de objeto.

2.º Falta de subsanación de los defectos advertidos en la demanda no imputable a la parte o a su representación procesal o incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, siempre que, por caducidad de la acción o de la instancia o por otra causa legal, no fuera jurídicamente posible su reproducción ulterior.

d) Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten los Juzgados de lo Social y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, dictados unos y otros en ejecución definitiva de sentencia u otros títulos, siempre que la sentencia hubiere sido recurrible en suplicación o que, de tratarse de ejecución derivada de otro título, haya recaído en asunto en el que, de haber dado lugar a sentencia, la misma hubiere sido recurrible en suplicación, en los siguientes supuestos:

1.º Cuando denieguen el despacho de ejecución.

2.º Cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado.

3.º Cuando pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo.

4.º En los mismos casos, procederá también recurso de suplicación en ejecución provisional si se hubieran excedido materialmente los límites de la misma o se hubiera declarado la falta de jurisdicción o competencia del orden social.

[. . .]

LIBRO CUARTO

De la ejecución de sentencias

TÍTULO I

De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos

CAPÍTULO I

Disposiciones de carácter general

[. . .]

Sección 2.ª Normas sobre ejecuciones colectivas

Artículo 247. *Ejecución en conflictos colectivos.*

1. Las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160 podrán ser objeto de ejecución definitiva conforme a las reglas generales de ésta con las especialidades siguientes:

a) El proceso de ejecución se iniciará mediante escrito por los sujetos legitimados. Están legitimados, en nombre propio o en el de los afectados por el título ejecutivo en los conflictos de empresa o de ámbito inferior, el empresario y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, y en los conflictos de ámbito superior a la empresa, las asociaciones patronales y los sindicatos afectados. Los órganos unitarios de la empresa contra la que se interponga la ejecución, así como la empresa frente a la que se inste la misma, estarán legitimados en este proceso de ejecución aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo. En todo caso, los sindicatos más representativos y los representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores podrán personarse como partes en la ejecución, aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. El Fondo de Garantía Salarial será siempre parte en estos procesos.

b) El sindicato acreditará la autorización para instar o adherirse al proceso de ejecución respecto a sus afiliados en la forma establecida en el artículo 20 de esta Ley. Con relación a los no afiliados, lo acreditará mediante autorización documentada ante cualquier órgano judicial o de mediación o conciliación social o ante la persona expresamente autorizada por el propio sindicato haciendo constar ésta bajo su responsabilidad la autenticidad de la firma del trabajador en la autorización efectuada en su presencia y acompañando los documentos de acreditación oportunos. Este último sistema de acreditación se aplicará en caso de que, quien inste la ejecución, sea un órgano de representación unitaria de los trabajadores.

c) El secretario judicial, comprobada la legitimación activa de los ejecutantes y que el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 160 de esta Ley, requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago.

d) De cumplir el ejecutado el requerimiento, el secretario judicial instará a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto.

e) Si la parte ejecutante acepta, en todo o en parte, los datos suministrados de contrario sobre la cuantificación y la propuesta de pago, el secretario judicial documentará, en su caso, la avenencia en los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses si procedieran, pero sin imposición de costas.

f) Si el ejecutado no cumple el requerimiento oponiéndose formalmente a la ejecución, en todo o en parte, en el término concedido, o de no aceptarse por la parte ejecutante, en todo o en parte, los datos proporcionados por aquél o su propuesta de pago, se seguirá el trámite incidental previsto en el artículo 238.

g) Para concretar, en su caso, si los solicitantes están afectados por el título y las cantidades líquidas individualizadas objeto de condena las partes deberán aportar prueba pericial o de expertos, o la proposición de una prueba conjunta de dicha clase o encomendarle al órgano judicial el nombramiento de un perito o de un experto a tal fin. El juez o tribunal dictará auto en el que, previa resolución de las causas de oposición que hubiere formulado la parte ejecutada, resolverá si, según los datos, características y requisitos establecidos en el título ejecutivo, reconoce a los solicitantes como comprendidos en la condena y, en el caso de condena de cantidad, el importe líquido individualmente reconocido a su favor, dictándose, a continuación, la orden general de ejecución en los términos establecidos en esta Ley.

h) Contra las resoluciones que se dicten conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores cabrá interponer recurso de reposición, que no suspenderá su ejecución y no tendrá ulterior recurso.

i) Los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutaran colectivamente empresa por empresa.

j) Los sujetos que, pudiendo resultar beneficiados por el título ejecutivo, no quieran ejercitar su acción en el proceso de ejecución colectivo, podrán, en su caso, formularla individualmente a través del proceso declarativo que corresponda.

2. La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula.

[. . .]

§ 20

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 2000
Última modificación: 12 de enero de 2024
Referencia: BOE-A-2000-15060

[. . .]

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

[. . .]

CAPÍTULO II

Infracciones laborales

[. . .]

Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales

Subsección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas

[. . .]

Artículo 8. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.
2. La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.
3. Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.
4. La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral.

5. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.

6. La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1, c), de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

7. La transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.

8. La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.

9. La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.

10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

14. El incumplimiento por el empresario de la obligación establecida en el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo.

15. El incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones con el personal de la empresa en los términos establecidos en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

16. El incumplimiento de la normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido contenida en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en su reglamento de aplicación.

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

18. No presentar, en tiempo y forma, ante la Autoridad laboral competente el certificado a que se refiere el apartado 7 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como presentar información que resulte falsa o inexacta.

19. Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.

20. Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.

[. . .]

Sección 4.ª Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias

[. . .]

Artículo 19. *Infracciones de las empresas usuarias.*

1. Son infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.

b) No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

2. Son infracciones graves:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

d) La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.

e) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado.

f) Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

g) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

3. Son infracciones muy graves:

a) Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.

b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en estas circunstancias.

Sección 5.ª Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como de las empresas usuarias

[. . .]

Artículo 19 ter. *Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España.*

1. Constituye infracción leve no facilitar a la empresa de trabajo temporal los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

2. Infracciones graves:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectada.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por las personas trabajadoras puestas a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

d) La falta de información a la persona trabajadora temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

e) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada persona trabajadora afectado.

f) Permitir el inicio de la prestación de servicios de las personas trabajadoras puestas a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

g) La ausencia de información de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal con la antelación suficiente sobre el inicio de un envío temporal de una persona trabajadora desplazada a otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo del Espacio Económico Europeo en los términos previstos legalmente.

h) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

3. Infracciones muy graves:

a) Los actos de la empresa lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de personas trabajadoras en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.

b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.

c) Formalizar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal que no estén válidamente constituidas como tales según la legislación del Estado de establecimiento o que no reúnan los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ellas contratadas.

[. . .]

CAPÍTULO III

Infracciones en materia de Seguridad Social

[. . .]

Sección 1.ª Infracciones de los empresarios, entidades de formación, entidades que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, trabajadores por cuenta propia y asimilados.

[. . .]

Artículo 22. *Infracciones graves.*

Se consideran infracciones graves las siguientes:

1. Iniciar su actividad sin haber solicitado su inscripción en la Seguridad Social; no comunicar la apertura y cese de actividad de los centros de trabajo a efectos de su identificación; no comunicar las variaciones de datos u otras obligaciones establecidas legal o reglamentariamente en materia de inscripción de empresas, incluida la sucesión en la titularidad de la misma, e identificación de centros de trabajo, así como en materia de comunicación en tiempo y forma de los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, o su no transmisión por los obligados o acogidos al uso de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

2. No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

3. No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, habiendo cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una declaración concursal de la empresa, ni a un supuesto de fuerza mayor, ni se haya solicitado aplazamiento para el pago de las cuotas con carácter previo al inicio de la actuación inspectora, salvo que haya recaído resolución denegatoria.

4. Incumplir las obligaciones económicas derivadas de su colaboración obligatoria en la gestión de la Seguridad Social.

5. Formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en su caso, de la incapacidad temporal del personal a su servicio, así como los trabajadores autónomos la protección por cese de actividad en entidad distinta de la que legalmente corresponda.

6. No entregar al trabajador en tiempo y forma, cuantos documentos sean precisos para la solicitud y tramitación de cualesquiera prestaciones, incluido el certificado de empresa, o la no transmisión de dicho certificado, en el caso de sujetos obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios electrónicos, informáticos o telemáticos, conforme al procedimiento establecido.

7. No solicitar los trabajadores por cuenta propia:

a) Su afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural, en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social, o solicitar las mismas fuera del plazo establecido, como consecuencia de actuación inspectora.

b) Su afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural, en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social, o solicitar las mismas fuera del plazo establecido, sin que medie actuación inspectora.

c) El resto de las altas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural o solicitarlo fuera de plazo, cuando la omisión genere impago de la cotización que corresponda.

8. No abonar a las entidades correspondientes las prestaciones satisfechas por éstas a los trabajadores cuando la empresa hubiera sido declarada responsable de la obligación.

9. Obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiendo producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones de formación profesional para el empleo y reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, en la que se entenderá producida una infracción por cada empresa y acción formativa.

10. La solicitud de afiliación o del alta de los trabajadores que ingresen a su servicio fuera del plazo establecido al efecto, cuando no mediare actuación inspectora, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

11. No comprobar por los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación o alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores que estos ocupen en los mismos durante el periodo de ejecución de la contrata o subcontrata, considerándose una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

12. No proceder dentro del plazo reglamentario al alta y cotización por los salarios de tramitación y por las vacaciones devengadas y no disfrutadas antes de la extinción de la relación laboral. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

13. El incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada, en la forma y con el contenido establecido reglamentariamente, así como la no comunicación, con antelación a que se produzcan, de las variaciones que se originen sobre el calendario inicialmente dispuesto, en relación con la concreción e individualización por trabajador de los días de suspensión o reducción de jornada, así como en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción.

14. Dar ocupación, habiendo comunicado el alta en la Seguridad Social, a trabajadores, solicitantes o beneficiarios de pensiones u otras prestaciones periódicas de Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena.

15. Incumplir, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, los requisitos de cada acción formativa establecidos por la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, cuando haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas, salvo cuando la infracción sea calificada como muy grave de acuerdo con el artículo siguiente.

Dichas entidades responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente bonificadas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.

16. Comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

Artículo 23. *Infracciones muy graves.*

1. Son infracciones muy graves:

a) Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.

b) No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como actuar fraudulentamente al objeto de eludir la responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa

en el cumplimiento de la obligación de cotizar o en el pago de los demás recursos de la Seguridad Social.

c) Efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores/as o con las demás personas beneficiarias para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.

d) Pactar con sus trabajadores de forma individual o colectiva la obligación por parte de ellos de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuotas a cargo del empresario, o bien su renuncia a los derechos que les confiere el sistema de la Seguridad Social.

e) Incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones que procedan, así como la simulación de la contratación laboral para la obtención indebida de prestaciones.

f) Efectuar declaraciones o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos, que ocasionen liquidaciones, deducciones o compensaciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social, o incentivos relacionados con las mismas.

g) No facilitar al Organismo público correspondiente, en tiempo y forma, los datos identificativos de titulares de prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el derecho a percibirlas, los de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de la unidad familiar, o los de sus importes, clase de las prestaciones y fecha de efectos de su concesión.

h) Incurrir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, en el falseamiento de documentos o en la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de bonificaciones en materia de formación profesional para el empleo.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.

i) Incumplir la obligación de suscribir el convenio especial en los supuestos establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores

j) Dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso.

k) Retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario.

l) Incumplir lo dispuesto en los Reglamentos de la Unión Europea sobre Coordinación de Sistemas de Seguridad Social, respecto a la determinación de la legislación de seguridad social aplicable, cuando dicho incumplimiento dé lugar a la inscripción o alta en el sistema de seguridad social español de empresas, trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia.

m) Incumplir lo dispuesto en los Reglamentos de la Unión Europea sobre Coordinación de Sistemas de Seguridad Social, respecto a la determinación de la legislación de seguridad social aplicable, cuando dicho incumplimiento dé lugar a la falta de alta y cotización en el sistema de seguridad social español de personas desplazadas a España desde otro Estado Miembro de la Unión Europea, ya se trate de una empresa que desplace trabajadores para prestar servicios por cuenta ajena o de personas que se desplacen para prestar servicios por cuenta propia.

2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que la empresa incurre en una infracción por cada una de las personas trabajadoras que hayan solicitado, obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 43.3, en las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior, la empresa responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora.

Las empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que

se refiere el apartado 1.a) anterior, cometidas por la empresa contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.

En las infracciones señaladas en el apartado 1.h), las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes o beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades disfrutadas de forma indebida por cada acción formativa.

3. Las infracciones de este artículo, además de a las sanciones que correspondan por aplicación del Capítulo VI, darán lugar a las sanciones accesorias previstas en el artículo 46 de esta Ley.

[. . .]

CAPÍTULO VI

Responsabilidades y sanciones

Sección 1.ª Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados

Artículo 39. *Criterios de graduación de las sanciones.*

1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes.

2. Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se trate de infracciones tipificadas en los artículos 22.3 y 23.1.b), la sanción se impondrá en grado mínimo cuando la cuantía no ingresada, incluyendo recargos e intereses, no supere los 10.000 euros, en su grado medio cuando dicha cuantía esté comprendida entre 10.001 y 25.000 euros, y en su grado máximo cuando sea superior a los 25.000 euros.

En todo caso, se impondrá la sanción en su grado máximo, cualquiera que fuera la cantidad no ingresada, cuando el sujeto responsable hubiera cotizado en cuantía inferior a la debida mediante la ocultación o falsedad de las declaraciones o datos que tenga obligación de facilitar a la Seguridad Social.

No obstante lo previsto en el artículo 41 de esta ley, en el supuesto de la infracción tipificada en el artículo 15.3, la sanción se impondrá en su grado máximo cuando, en los dos años anteriores a la fecha de la comisión de la infracción, el sujeto responsable ya hubiere sido sancionado en firme por incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.

3. En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.

b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.

c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

d) El número de trabajadores afectados.

e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.

f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Las infracciones en materia de sociedades cooperativas se graduarán, a efectos de su correspondiente sanción, atendiendo al número de socios afectados, repercusión social, malicia o falsedad y capacidad económica de la cooperativa.

5. Los criterios de graduación recogidos en los números anteriores no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo.

6. El acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta, de entre los señalados en los anteriores apartados de este artículo. Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en dichos apartados, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior.

7. Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión.

Artículo 40. *Cuantía de las sanciones.*

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

c bis) Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

d) Las infracciones señaladas en los artículos 22.3, 23.1.b) y 23.1.k) se sancionarán:

1.º La infracción grave del artículo 22.3 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 50 al 65 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100 por ciento.

2.º La infracción muy grave del artículo 23.1.b) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por ciento.

3.º La infracción muy grave del artículo 23.1.k) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social no ingresadas y descontadas a los trabajadores o del exceso del descuento previsto legalmente, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por ciento.

e) Las infracciones señaladas en los artículos 22.2, 22.7 a), 22.16 y 23.1.a) se sancionarán:

1.º La infracción grave de los artículos 22.2, 22.7 a) y 22.16 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

2.º La infracción muy grave del artículo 23.1.a) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

No obstante, cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones de las contempladas en este apartado, la sanción que en su caso se proponga para cada una de ellas, graduada conforme a los criterios contenidos en el artículo 39.2 que procedan, se incrementará en:

Un 20 por ciento en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 30 por ciento en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 40 por ciento en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 50 por ciento en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción prevista en el artículo 22.2 podrá exceder de 12.000 euros, ni la prevista en el artículo 23.1.a) podrá exceder de 225.018 euros para cada una de las infracciones.

f) Cuando la actuación inspectora de la que se derive la obstrucción fuera dirigida a la comprobación de la situación de alta de los trabajadores que presten servicios en una empresa y el incumplimiento de las obligaciones del empresario pudiera dar lugar a la comisión de las infracciones tipificadas en los artículos 22.2 y 23.1.a), las infracciones por obstrucción se sancionarán:

1.º Las calificadas como graves: en su grado mínimo, con multa de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

2.º Las calificadas como muy graves: en su grado mínimo, con una multa de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

Las sanciones impuestas por las infracciones muy graves tipificadas en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16, y en las letras a) y h) del apartado 1 del artículo 23, así como las sanciones por obstrucción calificadas como muy graves en el párrafo anterior, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se prevea reglamentariamente.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

3. Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por ciento de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente. Esta reducción automática solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

4. Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:

a) Las leves, con multa de 450 a 905 euros.
b) Las graves, con multa de 906 a 4.545 euros.
c) Las muy graves, con multa de 4.546 a 45.504 euros.

Artículo 41. *Reincidencia.*

1. Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta ; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción.

3. La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores la reincidencia de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 19 bis.2 de la presente Ley podrá dar lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de personas trabajadoras a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición a que se refiere el párrafo anterior será competente para resolver la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

[. . .]

§ 21

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 73, de 18 de marzo de 2020
Última modificación: 17 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2020-3824

[. . .]

CAPÍTULO II

Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos

Artículo 22. *Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.*

1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad.

2. En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias descritas en el apartado 1, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del

COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

b) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

c) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

d) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

3. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento especifico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados c) y d) del apartado anterior.

Téngase en cuenta el art. 1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, en cuanto a la autorización de prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021, basados en el presente artículo, prorrogados por el art. 1 del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 23. *Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.*

1. En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

b) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

2. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento especifico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior.

Téngase en cuenta el art. 1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, que regula la autorización de prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a 30 de septiembre de 2021, a los que resulte de aplicación el presente artículo. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 24. *Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.*

1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de marzo y abril de 2020, cuando, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

2. Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social.

3. La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

4. La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

5. Las exoneraciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesional y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.

Artículo 25. *Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.*

1. En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con base en las circunstancias

extraordinarias reguladas en este real decreto-ley, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:

a) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

b) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

2. Podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior, además de las personas trabajadoras incluidas en el artículo 264 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, y, para la medida descrita en el apartado 1.a), a la fecha de efectos del expediente de regulación temporal de empleo.

3. Las medidas previstas en el apartado 1 serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

a) La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

b) La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

4. La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

5. En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas a las que se refiere el apartado 2, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

6. La aplicación de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo a las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, se realizará en los siguientes términos:

a) En el supuesto de que la empresa en la que prestan servicios haya adoptado la decisión de suspender el contrato o reducir la jornada como resultado de los procedimientos regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las personas trabajadoras afectadas podrán beneficiarse de las medidas establecidas en el apartado 1 de este artículo.

Los trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, que se encuentren en periodo de inactividad productiva, y por ende, a la espera de la llegada de la fecha en la que procedería su llamamiento y

reincorporación efectiva de no mediar la crisis del COVID-19, podrán beneficiarse también de las medidas dispuestas en el apartado 1 de este artículo.

b) Las personas trabajadoras que, sin estar en la situación del apartado anterior, vean interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, y como consecuencia de ello pasen a ser beneficiarios de la prestación por desempleo, podrán volver a percibirla, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por la persona trabajadora durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otras personas trabajadoras comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la entidad gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

c) Las personas trabajadoras que acrediten que, como consecuencia del impacto del COVID-19, no han podido reincorporarse a su actividad en la fecha que estaba prevista y fueran beneficiarios de prestaciones en aquel momento, no verán suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que vinieran percibiendo.

Si en la fecha en la que hubieran debido reincorporarse a la actividad no estuviesen percibiendo prestaciones por desempleo por haberlas agotado, pero acreditasen el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación constituirá situación legal de desempleo para el reconocimiento del derecho a dicha prestación.

A las personas trabajadoras a las que se refiere este párrafo les será de aplicación la reposición del derecho a la prestación prevista en la letra b) de este apartado.

d) Los trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia del COVID-19 y careciesen del período de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo, tendrán derecho a una nueva prestación contributiva, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días. La cuantía mensual de la nueva prestación será igual a la de la última mensualidad de la prestación contributiva percibida, o, en su caso, a la cuantía mínima de la prestación contributiva. El mismo derecho tendrán quienes durante la situación de crisis derivada del COVID-19 agoten sus prestaciones por desempleo antes de la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo y carezcan de cotizaciones suficientes para el reconocimiento de un nuevo derecho, en cuyo caso, la certificación empresarial de imposibilidad de reincorporación constituirá nueva situación legal de desempleo. En este supuesto, no les resultará de aplicación lo previsto en la letra b) de este apartado cuando acrediten una nueva situación legal de desempleo.

Téngase en cuenta que las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1.a), y 2 al 5 del presente artículo resultarán aplicables hasta el 28 de febrero de 2022 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere esta norma, según establece el art. 6 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Ref. BOE-A-2021-15768

Asimismo, las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el apartado 6 del presente artículo resultarán aplicables hasta el 28 de febrero de 2022, según establece el art.7.7 del citado Real Decreto-ley 18/2021. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 26. *Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo.*

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección

por desempleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, suspenderán la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de modo que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

Artículo 27. *Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.*

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, el Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas:

a) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 276.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, autorizando a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.

b) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 276.3, de modo que, en el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.

Artículo 28. *Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II.*

Las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este real decreto-ley estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

[. . .]

Disposición adicional sexta. *Salvaguarda del empleo.*

1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

2. Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

3. Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

4. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

5. Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

Téngase en cuenta que el compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la presente disposición se extenderá, en los términos previstos en la misma, a las empresas y entidades que apliquen un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa del artículo 23 del presente Real Decreto-ley y se beneficien de las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 4 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, en la forma que establece su art. 6. Ref. BOE-A-2020-6838.

Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en esta disposición se mantendrán vigentes en los términos previstos en el art. 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre. Ref. BOE-A-2020-11416 y 3.4 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero. Ref. BOE-A-2021-1130

[. . .]

Disposición adicional décima. *Especialidades en aplicación del Capítulo II a las empresas concursadas.*

1. Las medidas previstas en este capítulo para los procedimientos de suspensión de contrato y reducción de jornada por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, serán de aplicación a las empresas en concurso, siempre y cuando concurran los presupuestos de hecho contemplados en los artículos 22 y 23.

2. Se entenderá normativa reguladora a los procedimientos referidos en el apartado anterior la prevista en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las especialidades previstas en los artículos 22 a 28 y disposición adicional sexta de este real decreto-ley, sin que resulte de aplicación el procedimiento del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

3. No obstante, resultarán aplicables a la tramitación y resolución de dichos procedimientos las especialidades siguientes:

a) Las solicitudes o comunicaciones de los expedientes deberán ser formuladas por la empresa concursada con la autorización de la administración concursal, o por la administración concursal directamente, según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales.

b) La administración concursal será parte en el período de consultas previsto en el artículo 23 de este real decreto-ley.

c) La decisión de aplicación de las medidas sobre suspensión de contratos o reducción de jornada, en los supuestos previstos en dicho artículo 23, deberá contar con la autorización de la administración concursal o ser adoptada por esta, según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales, en caso de que no se alcance acuerdo al respecto en el periodo de consultas.

d) En todo caso, deberá informarse de forma inmediata de la solicitud, resolución y medidas aplicadas al juez del concurso, por medios telemáticos.

e) En los supuestos del apartado 1 del artículo 47.1 párrafos 10, 15 y 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del apartado 6 del artículo 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, será el juez del

concurso el que conozca de las impugnaciones a que los mismos se refieren. Estas impugnaciones se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral y la sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.

g) En los supuestos del apartado 5 del artículo 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre,, la impugnación de la resolución de la autoridad laboral se realizará ante la jurisdicción social.

Disposición transitoria primera. *Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.*

1. No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 de este real decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo.

2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y en los apartados 1 a 5 del artículo 25, serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID- 19.

La medida prevista en el artículo 25.6 será de aplicación a los trabajadores que hayan visto suspendida su relación laboral con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de ese Real Decreto-ley, siempre que dicha suspensión sea consecuencia directa del COVID-19.

[. . .]

§ 22

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 134, de 13 de mayo de 2020
Última modificación: 27 de mayo de 2020
Referencia: BOE-A-2020-4959

Téngase en cuenta el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. Ref. BOE-A-2020-6838

I

La evolución de la crisis sanitaria derivada del COVID-19 ha precipitado la adopción de un conjunto de medidas de todo orden, y entre ellas, con especial calado e intensidad, medidas de carácter laboral.

En el caso de España, la expansión de la enfermedad obligó inicialmente a la adopción de medidas por parte de las autoridades sanitarias y, posteriormente, llevó a la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se estableció el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que conllevó importantes medidas restrictivas de la movilidad y la actividad económica, y que ha sido prorrogado en varias ocasiones. Estas medidas de contención implicaron el establecimiento de medidas preventivas específicas en la prestación laboral con el fin de reducir el número de personas expuestas, así como el tiempo de exposición de las mismas, a través del cese parcial o total de determinadas actividades.

A esta situación de emergencia respondió el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en cuyo capítulo II se establecían un conjunto de medidas de flexibilización que permitían agilizar los mecanismos previstos legalmente para que las empresas y las personas trabajadoras pudieran suspender o reducir su actividad, permitiendo, de esta forma, el acceso a las prestaciones económicas necesarias.

Estas medidas respondían a un doble objetivo:

a) Establecer los mecanismos necesarios para que los procedimientos de suspensión o reducción de la jornada que resultan aplicables, conforme a la legislación vigente, tuviesen la agilidad necesaria para garantizar que las consecuencias socioeconómicas de la situación de emergencia sanitaria tuvieran el menor impacto posible en el empleo.

b) Proteger a las personas trabajadoras, tanto su salud y seguridad, conteniendo la progresión de la enfermedad mediante el confinamiento y otras medidas de contención, como garantizando el acceso a ingresos sustitutivos a todas aquellas personas trabajadoras que se vieran afectadas por los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

A las medidas anteriores se añadieron las previsiones recogidas en el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Entre otras, esta norma prevé que las causas a las que se refieren los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no pueden entenderse como justificativas de la extinción de los contratos de trabajo. Asimismo, se prevé la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, que persigue garantizar que estos puedan desplegar plenos efectos, en cuanto a la prestación de servicios, la formación que llevan aparejada y la aportación a la actividad empresarial, durante el tiempo inicialmente previsto, de forma tal que la situación de emergencia generada no prive a la empresa de su capacidad real para organizar sus recursos. Esta es una medida de extraordinaria importancia a fin de evitar que un mercado como el español, con un alto índice de contratación temporal, vea su población asalariada drásticamente reducida.

En suma, se trata de una estrategia que, pese a la situación creada por la emergencia sanitaria, ha sido capaz de contener de manera significativa la destrucción de empleo y de tejido empresarial, posibilitando, tal y como adelantaba la exposición de motivos del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, «evitar la salida del mercado de empresas solventes y afectadas negativamente por esta situación transitoria y excepcional, contribuyendo a aminorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica.»

II

Cumplido su objetivo inicial, se impone la necesidad, tras este periodo excepcional, de reactivar de manera progresiva la economía, mediante la dinamización de aquellos sectores cuya actividad continúa limitada por restricciones sanitarias derivadas, entre otras situaciones, por las medidas de confinamiento y contención acordadas en el marco del estado de alarma.

El objetivo, por tanto, es proporcionar una respuesta ponderada ante la situación descrita, teniendo en consideración los efectos que la emergencia sanitaria y las medidas de contención y las limitaciones han causado en la actividad de las empresas y en los contratos de trabajo, y en especial sobre las rentas salariales, a la par que atender al panorama de desescalada y a la reanudación progresiva de la actividad económica, que requiere de los mecanismos de sostén, racionalidad social y protección necesarios.

De todo lo anterior son conscientes las organizaciones empresariales más representativas de nuestro país, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y las organizaciones sindicales más representativas, Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Por ello, las medidas recogidas en este real decreto-ley han sido producto del diálogo social y el acuerdo alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno el día 8 de mayo de 2020, día del primer centenario del Ministerio de Trabajo.

Tras tres semanas de intensas negociaciones, estas medidas pretenden dar una respuesta adecuada para que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permitan transitar hasta un escenario de «nueva normalidad», salvaguardar el empleo y proteger especialmente a las personas trabajadoras.

III

Los ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 están regulados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que establece lo que debe considerarse fuerza mayor temporal derivada del COVID-19, a los efectos de permitir suspender el contrato o reducir la jornada por esta causa y acceder a las medidas laborales especiales reguladas en los artículos 24 y 25 de dicho real decreto-ley.

Conforme al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se consideran provenientes de fuerza mayor temporal con los efectos previstos en el artículo 47.3, que remite al artículo 51.7, ambos del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el COVID-19,

incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

La definición concreta de las causas que integran la fuerza mayor por COVID-19, responde así a una causa externa y perentoria cuyos efectos y ámbitos concretos son decididos en cada momento por las autoridades competentes por razones de salud pública, lo que tiene como consecuencia que las distintas medidas puedan ser aplicadas con una intensidad y graduación diferenciada.

Por consiguiente, procede seguir aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada en aquellas empresas que, por efecto de las restricciones o «pérdidas de actividad» derivadas e incluidas en el citado artículo 22.1 y que aún persisten, sigan imposibilitadas para recuperar su actividad.

Esta fuerza mayor se extiende al periodo durante el cual estuvieran afectadas por las causas descritas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y, en principio, hasta el 30 de junio de 2020.

En situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 se consideran, por tanto, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas descritas en dicho precepto, y por razón de las cuales se aplicaron las distintas medidas de flexibilidad en forma de suspensiones o reducciones de jornada, permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

El objetivo es facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y que permitirán atender de manera paulatina a la oferta y demanda de productos y servicios de las empresas, en la medida en la que la actividad y estructura de personal lo permitan. Asimismo, lo anterior permite garantizar una mejor gestión del tiempo de trabajo, reduciendo los tiempos de exposición, de conformidad con la información actualizada por parte de las autoridades públicas sobre la prevalencia del COVID-19.

Por tanto, el esquema es el propio del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, manteniéndose las causas y las medidas extraordinarias incluidas en el mismo, que permite responder plenamente y con carácter dinámico a las necesidades tal y como fueron planteadas inicialmente, dejando de hacerlo por razón de su desafectación o desvinculación sobre la actividad y la plantilla de la empresa, sin imponer nuevas y gravosas condiciones de procedimiento.

De esta manera, las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que, por las razones comentadas, las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial, renunciando o modificando en su aplicación las medidas excepcionales que se adoptaron en un escenario de interrupción de la actividad empresarial o de mayor rigor en el confinamiento, con el único requisito de comunicar, con carácter previo, a la autoridad laboral competente la renuncia total a las mismas, y al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas.

Por su parte, a las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 30 de junio, pasen a aplicar medidas de suspensión o reducción de jornada por razones objetivas, económicas, técnicas, organizativas y de producción, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

A fin de evitar innecesarias interrupciones que redunden en un perjuicio o desprotección de las personas trabajadoras, se dispone de manera expresa la posibilidad de que los efectos de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos retrotraigan sus

efectos a la fecha de finalización de los expedientes por causa de fuerza mayor que los precedieran.

Para las situaciones previstas en este real decreto-ley se siguen aplicando medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y se establecen nuevas medidas extraordinarias en materia de cotización.

Respecto de las medidas en materia de protección por desempleo vinculadas a las medidas extraordinarias establecidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, incluidas las que se apliquen a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, y con las especialidades descritas en sus artículos 1 y 2, se mantienen, hasta el 30 de junio, todas las especialidades previstas en los apartados 1 a 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Asimismo, y conjugando el necesario equilibrio entre recuperación de la actividad y sostenibilidad de la capacidad económica de las empresas, se aplican a los expedientes por causa de fuerza mayor exoneraciones en las cuotas, con alcance diferente según sea la situación de fuerza mayor total o parcial, en el que se encuentre la empresa, distinguiendo, del mismo modo, a los efectos del porcentaje de exoneración, entre el reinicio de la actividad y el mantenimiento parcial de las medidas de suspensión o reducción de jornada. El objetivo, por tanto, es permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrolle de forma acompasada con la recuperación de la actividad económica general, contando, para ello, con el estímulo necesario.

Por último, se prevén sendas disposiciones adicionales, la primera sobre la facultad reconocida al Gobierno, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, de prorrogar las medidas de suspensión y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, total y parcial, si persisten las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias, y la segunda acerca de la creación de una Comisión de Seguimiento tripartita laboral.

A las medidas de racionalidad económica acompañan las necesarias medidas de racionalidad social, manteniendo la vigencia de aquellas medidas complementarias de protección del empleo que se entienden precisas para garantizar la necesaria estabilidad y evitar el efecto de una alta flexibilidad cuantitativa externa, a través de despidos y destrucción de puestos de trabajo.

Respecto de la salvaguarda de empleo prevista en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se concretan, a través de la modificación acordada en esta norma, en sus ámbitos subjetivo y objetivo, medidas vinculadas y consecuencias de su incumplimiento, teniendo en cuenta además las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable y, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

De esta forma, este real decreto-ley se estructura en cinco artículos, dos disposiciones adicionales y tres disposiciones finales.

IV

Este real decreto-ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así, responde a la necesidad de minimizar el riesgo de un impacto incontrolado e irreversible de la situación de emergencia extraordinaria provocada por el COVID-19 tanto en la actividad económica, como en el empleo y en los recursos disponibles de las personas trabajadoras, evitándose, de esta forma, situaciones de vulnerabilidad y desprotección.

Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para conseguir su objetivo, limitando sus efectos a la concurrencia de la situación temporal y extraordinaria descrita. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Asimismo, cumple con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación, sin que se hayan realizado los trámites de participación pública que se establecen en el artículo 26 de la Ley 50/1997, al amparo de la excepción que, para los reales decretos-leyes, regula el apartado 11 del aludido precepto.

Finalmente, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias.

V

Respecto del supuesto habilitante de extraordinaria y urgente necesidad establecido en el artículo 86.1 CE, el contenido del real decreto-ley se fundamenta en motivos objetivos, de oportunidad política y extraordinaria urgencia que requieren su aprobación inmediata, entre otros la situación grave y excepcional que persiste como consecuencia de la situación de crisis sanitaria provocada por el COVID-19, lo que hace indispensable dar una respuesta adecuada a las necesidades que se plantean en el ámbito laboral.

El artículo 86 de la Constitución permite al Gobierno dictar reales decretos-leyes «en caso de extraordinaria y urgente necesidad», siempre que no afecten al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.

El real decreto-ley constituye, de esta forma, un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional (sentencias 6/1983, de 4 de febrero, F. 5; 11/2002, de 17 de enero, F. 4, 137/2003, de 3 de julio, F. 3, y 189/2005, de 7 julio, F. 3; 68/2007, F. 10, y 137/2011, F. 7), el fin que justifica la legislación de urgencia sea subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno.

En definitiva, la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar el presente real decreto-ley se inscribe en el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación (STC, de 30 de enero de 2019, Recurso de Inconstitucionalidad núm. 2208-2019), centradas en dar una respuesta adecuada que permita restablecer el funcionamiento normal de la actividad económica y productiva de las empresas, la necesaria seguridad jurídica y la protección de los colectivos que pudieran resultar vulnerables ante la concurrencia de la situación descrita y que se definen por su condición extraordinaria y urgente.

Todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3), existiendo la necesaria conexión entre la situación de urgencia expuesta y la medida concreta adoptada para subvenir a ella, sin que constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario del referido instrumento constitucional.

En suma, en las medidas que se adoptan en el presente real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad previstas en el artículo 86 de la Constitución, considerando, por otra parte, que los objetivos que se pretenden alcanzar con el mismo no pueden conseguirse a través de la tramitación de una ley por el procedimiento de urgencia.

Asimismo, debe señalarse que este real decreto-ley no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de las Constitución Española, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª y 17.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral, así como sobre la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 12 de mayo de 2020,

DISPONGO:

Artículo 1. *Especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 durante el desconfinamiento.*

1. A partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

2. Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

3. Las empresas y entidades a las que se refiere este artículo deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, al Instituto Social de la Marina, de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

Artículo 2. *Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento.*

1. A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en este precepto.

2. La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1.

3. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

4. Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Artículo 3. *Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.*

1. Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020.

2. Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 4. *Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a las medidas reguladas en el artículo 1.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a las empresas y entidades a las que se refiere el apartado 1 del artículo 1 del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social. Si las citadas empresas y entidades tuvieran cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

2. Las empresas y entidades a las que se refiere el apartado 2 del artículo 1 quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, la exención alcanzará el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta, la exención alcanzará el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

3. Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

4. A los efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal, o en su caso, el Instituto Social de la Marina, proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el periodo de que se trate.

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá establecer los sistemas de comunicación necesarios con el Servicio Público de Empleo Estatal para el contraste con sus bases de datos del contenido de las declaraciones responsables y de los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

5. Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6. Las exoneraciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesionales y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.

Artículo 5. *Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal.*

1. Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley.

2. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

Disposición adicional primera. *Extensión de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de cotización.*

1. Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo a los que se refiere el artículo 1, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

2. Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones reguladas en el artículo 4, o extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

Disposición adicional segunda. *Comisión de Seguimiento tripartita laboral.*

1. Se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento, que estará integrada por las personas al efecto designadas por el

Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y las organizaciones sindicales más representativas, Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

2. Esta Comisión se reunirá, con carácter ordinario, el segundo miércoles de cada mes, previa convocatoria remitida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma.

3. Esta Comisión de Seguimiento tripartita laboral tendrá como función principal el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, el intercambio de los datos e información recabada por las organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al respecto, así como la propuesta y debate de aquellas medidas que se propongan por este o por cualquiera de las organizaciones que la integran.

Esta Comisión, en cualquier caso, deberá ser consultada con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas recogidas en la disposición adicional primera.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.*

Se modifica el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en los siguientes términos:

Uno. El apartado 1 del artículo 24 queda redactado como sigue:

«1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de marzo y abril de 2020, cuando, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 24, con la siguiente redacción:

«5. Las exoneraciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesional y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.»

Tres. La disposición adicional sexta queda redactada como sigue:

«Disposición adicional sexta. *Salvaguarda del empleo.*

1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas

afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

2. Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

3. Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

4. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

5. Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.»

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.*

La disposición final tercera del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, queda modificada como sigue:

«Disposición final tercera. *Entrada en vigor y vigencia.*

Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", manteniendo su vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus posibles prórrogas.

Los artículos 2 y 5 mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.»

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Información relacionada

- El Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, ha sido convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 27 de mayo de 2020. Ref. BOE-A-2020-5466

§ 23

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 178, de 27 de junio de 2020
Última modificación: 28 de mayo de 2021
Referencia: BOE-A-2020-6838

TÍTULO I

II Acuerdo Social en Defensa del Empleo: Medidas sociales de reactivación del empleo

Artículo 1. *Expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.*

1. A partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, únicamente resultarán aplicables los expedientes de regulación temporal de empleo basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que hayan sido solicitados antes de la entrada en vigor de este y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.

Las empresas y entidades afectadas por estos expedientes deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

2. Las empresas y entidades a las que se refiere este artículo deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público de Empleo Estatal de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

3. No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la

aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo.

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 2. *Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.*

1. A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del COVID-19 iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de septiembre de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en este precepto.

2. La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1.

3. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

4. Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

5. No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo.

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 3. *Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.*

1. Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y a los referidos en el apartado 2 de la disposición adicional primera de la presente norma.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

2. La entidad gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta el 30 de septiembre de 2020 la duración máxima de los derechos reconocidos en virtud de procedimientos de suspensión o reducción de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuya fecha de inicio sea anterior a la entrada en vigor del presente real decreto-ley.

Las empresas que renuncien al expediente de regulación de empleo de forma total o desafecten a personas trabajadoras deberán comunicar a la entidad gestora de las

prestaciones por desempleo la baja en la prestación de aquellas personas que dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

3. En el caso de los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en los que la fecha de la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. El plazo para la presentación de esta solicitud será el establecido en el artículo 268 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

4. En los casos previstos en los dos apartados anteriores, a efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

5. La comunicación prevista en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la entidad gestora, con carácter previo a su efectividad, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

Artículo 4. *Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.*

1. Las empresas y entidades que contaran con expedientes de regulación de empleo a los que se refiere el artículo 1 de este real decreto-ley quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020, así como de aquellas otras referidas en el artículo 4.2.a) del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, y de los períodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 40 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 35 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 25 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y

septiembre de 2020. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

2. Las empresas que hubieran decidido la suspensión de contratos o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, con las especialidades a las que se refiere el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, así como aquellas empresas a las que se refiere el apartado 3 del artículo 2, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020 y de los períodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento, resultarán de aplicación las exenciones en los términos y condiciones establecidos en la letra a) del apartado 1 de este artículo.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas con sus actividades suspendidas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2020, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, resultarán de aplicación las exenciones en los términos y condiciones indicados en la letra b) del apartado 1 de este artículo.

3. Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación de empleo.

Para que la exención resulte de aplicación las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

La renuncia expresa al expediente de regulación de empleo presentada ante la autoridad laboral determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.

La presentación de las declaraciones responsables y, en su caso, la comunicación de la renuncia al expediente de regulación de empleo, a las que se refiere este artículo, se deberán realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

4. A los efectos del control de estas exenciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal, o en su caso, el Instituto Social de la Marina, proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de suspensión o reducción de jornada de que se trate, con las particularidades a las que se refiere el apartado 4 del artículo 3 de este real decreto-ley. Estas últimas particularidades se aplicarán, asimismo, a las exenciones en la cotización a las que se refiere el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo.

No obstante, en el caso de los trabajadores a los que no se haya reconocido la prestación por desempleo será suficiente la verificación del mantenimiento del trabajador en la situación asimilada a la de alta a la que se refiere la disposición adicional segunda.

El Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la información de las prestaciones de desempleo reconocidas a los trabajadores incluidos en los expedientes de regulación de empleo basados en las causas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, desde el mes de marzo hasta la finalización de las exenciones reguladas en el presente artículo. A tal efecto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá establecer los sistemas de comunicación necesarios con el Servicio Público de Empleo Estatal para el contraste con sus bases de datos de los períodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

5. Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6. Las exenciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las aportaciones que financien las prestaciones cubiertas por cada uno de ellos.

Artículo 5. *Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal.*

1. Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 1 y 2 del presente real decreto-ley.

2. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 1 y 2 del presente real decreto-ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

Artículo 6. *Salvaguarda del empleo.*

1. El compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se extenderá, en los términos previstos en la misma, a las empresas y entidades que apliquen un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa del artículo 23 de dicha norma y se beneficien de las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 4 del presente real decreto-ley.

2. Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el plazo de 6 meses del compromiso al que se refiere este precepto empezará a computarse desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley.

Artículo 7. *Prórroga de los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.*

Los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, permanecerán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2020.

[. . .]

Disposición adicional primera. *Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización.*

1. Las empresas y entidades que se encuentren en situación de fuerza mayor total, en los términos previstos en el Real Decreto 18/2020, de 12 de mayo, en fecha 30 junio de 2020, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, quedarán exoneradas del abono de la

aportación empresarial, prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, el 70 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de julio de 2020, el 60 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto de 2020 y el 35 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre de 2020, si las citadas empresas y entidades hubieran tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, el 50 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de julio de 2020, el 40 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto de 2020 y el 25 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre de 2020 si las citadas empresas y entidades hubieran tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, en situación de alta en la Seguridad Social, a fecha 29 de febrero de 2020.

2. Las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos a continuación, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores:

a) El 80 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre.

En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

3. Las exenciones reguladas en los apartados 1 y 2 de esta disposición adicional serán incompatibles con las indicadas en el artículo 4 de este real decreto-ley. Asimismo les resultarán de aplicación los apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 4 de este real decreto-ley.

4. Cuando las empresas y entidades a las que se refieren los apartados anteriores reinicien su actividad, les serán de aplicación desde dicho momento, y hasta el 30 de septiembre de 2020, las medidas reguladas en el artículo 4.1 del presente real decreto-ley.

Téngase en cuenta, respecto a la prórroga hasta el 30 de septiembre de 2021 de los expedientes de regulación temporal de empleo autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de esta disposición y respecto a los porcentajes de exoneración aplicables a dichos

expedientes, desde el 1 de junio de 2021 hasta el 30 de septiembre de 2021, lo establecido en el art. 1.2 del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo. Ref. BOE-A-2021-8877

Disposición adicional segunda. *Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo.*

1. Las personas trabajadoras incluidas en los expedientes de regulación de empleo a los que se refieren los artículo 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que no resulten beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los períodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y respecto de las que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial a la que se refiere el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, la base de cotización a tener en cuenta durante los períodos de suspensión o reducción de jornada será el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

3. Lo establecido en esta disposición será aplicable, únicamente, durante los períodos de aplicación de las exenciones en la cotización contemplados en el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, y en el artículo 4 de este real decreto-ley.

[. . .]

Disposición adicional cuarta. *Diálogo en materia de desempleo.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social se reunirá, a la mayor brevedad posible, con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) para tratar las cuestiones relacionadas con la prestación por desempleo reconocida durante los expedientes de regulación temporal de empleo derivados del COVID-19 a las personas con varios contratos a tiempo parcial y las posibles soluciones al consumo durante el estado de alarma de las prestaciones y subsidios por desempleo de personas no afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo.

[. . .]

§ 24

Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 250, de 19 de septiembre de 2020
Última modificación: 28 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2020-10923

CAPÍTULO I

Medidas procesales

Artículo 1. *Tramitación de la impugnación de expedientes de regulación temporal de empleo a que se refiere el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.*

1. Se tramitarán conforme a la modalidad procesal de conflicto colectivo las demandas presentadas por los sujetos legitimados a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, cuando versen sobre las suspensiones y reducciones de jornada adoptadas en aplicación de lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y dichas medidas afecten a más de cinco trabajadores.

2. Además de los sujetos legitimados conforme al artículo 154 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, estará igualmente legitimada para promover el citado procedimiento de conflicto colectivo la comisión representativa prevista en la normativa laboral dictada para paliar los efectos derivados del COVID-19 en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo a que se refiere este artículo.

Artículo 2. *Tramitación preferente de determinados procedimientos.*

1. Hasta el 31 de diciembre de 2020 inclusive se tramitarán con preferencia los siguientes expedientes y procedimientos:

a) Los procesos o expedientes de jurisdicción voluntaria en los que se adopten las medidas a que se refiere el artículo 158 del Código Civil.

b) En el orden jurisdiccional civil, los procesos derivados de la falta de reconocimiento por la entidad acreedora de la moratoria legal en las hipotecas de vivienda habitual y de inmuebles afectos a la actividad económica, los procesos derivados de cualesquiera reclamaciones que pudieran plantear los arrendatarios por falta de aplicación de la moratoria prevista legalmente o de la prórroga obligatoria del contrato, así como los procedimientos concursales de deudores que sean personas naturales.

c) En el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, los recursos que se interpongan contra los actos y resoluciones de las Administraciones públicas por los que se deniegue la aplicación de ayudas y medidas previstas legalmente para paliar los efectos económicos de la crisis sanitaria producida por el COVID-19.

d) En el orden jurisdiccional social, tendrán carácter urgente y preferente los procesos por despido o extinción de contrato, los derivados del procedimiento para declarar el deber y forma de recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido previsto en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19; los procedimientos por aplicación del plan MECUIDA del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; las denegaciones de prestaciones extraordinarias por cese de actividad previstas en el artículo 17 de dicho Real Decreto-ley 8/2020; los procedimientos para la impugnación individual, colectiva o de oficio de los expedientes de regulación temporal de empleo por las causas reguladas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 5 del mismo; las resoluciones denegatorias de solicitud del reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria, sin perjuicio del desarrollo reglamentario de la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa prevista por la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud, y las reclamaciones sobre condiciones de trabajo de funcionarios y personal laboral de las Administraciones públicas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio del carácter preferente que tengan reconocido otros procedimientos de acuerdo con las leyes procesales.

No obstante, en el orden jurisdiccional social, los procedimientos para la impugnación individual o colectiva de los expedientes de regulación temporal de empleo por las causas reguladas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 5 de este, las denegaciones extraordinarias por cese de actividad previstas en el artículo 17 de dicho Real Decreto-ley, las resoluciones denegatorias de solicitud del reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria, en los términos descritos en el apartado anterior, y los procedimientos para la aplicación del plan MECUIDA establecidos en el artículo 6 del mencionado Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, tendrán carácter urgente a todos los efectos y serán preferentes respecto de todos los que se tramiten en el juzgado, salvo los que tengan por objeto la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

3. En materia de registro civil, se tramitarán de manera preferente las inscripciones de nacimientos, matrimonios y defunciones; la expedición de certificaciones, incluidas las de fe de vida y estado; los expedientes de matrimonio y celebración de bodas; y el trámite de jura en los expedientes de nacionalidad.

[. . .]

§ 25

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 259, de 30 de septiembre de 2020
Última modificación: 29 de septiembre de 2021
Referencia: BOE-A-2020-11416

TÍTULO I

III Acuerdo Social en Defensa del Empleo

CAPÍTULO I

De los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la COVID-19 y sus medidas extraordinarias

Artículo 1. *Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.*

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021.

Artículo 2. *Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad.*

1. Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de los porcentajes de exoneración previstos a continuación, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas:

a) El 100 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 90 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.

En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

2. Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, podrán beneficiarse, desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley y en los centros afectados, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por limitaciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, de los porcentajes de exoneración siguientes:

a) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el 90 %, 80 %, 75 % y 70 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

2 bis. En la tramitación de los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en los apartados 1 y 2, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral.

3. Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. En concreto y, en cualquier caso, la declaración hará referencia a haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

La renuncia expresa al expediente de regulación temporal de empleo determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.

La presentación de las declaraciones responsables y la renuncia a las que se refiere este artículo se deberá realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito

de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

4. A los efectos del control de estas exenciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal, o en su caso, el Instituto Social de la Marina, proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el periodo de suspensión o reducción de jornada de que se trate, con las particularidades a las que se refiere el apartado 5 del artículo 8 de este real decreto-ley.

No obstante, en el caso de las personas trabajadoras a las que no se haya reconocido la prestación por desempleo será suficiente la verificación del mantenimiento de la persona trabajadora en la situación asimilada a la de alta a la que se refiere el artículo 10.

El Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la información de las prestaciones de desempleo reconocidas a las personas trabajadoras incluidas en los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los apartados 1 y 2. A tal efecto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá establecer los sistemas de comunicación necesarios con el Servicio Público de Empleo Estatal para el contraste con sus bases de datos de los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

5. Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6. Las exenciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las aportaciones que financien las prestaciones cubiertas por cada uno de ellos.

7. Las exenciones previstas en los apartados 1 y 2 se aplicarán, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Téngase en cuenta, para los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada y tránsito entre ambos, el art. 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, y en cuanto a las exoneraciones de cuotas, lo establecido en el art. 4 del mismo. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 3. *Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19.*

1. A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la Covid-19 iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 31 de enero de 2021, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en este precepto.

2. La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1.

3. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la COVID-19 se inicie tras la finalización de un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

4. Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

No obstante, cabrá la prórroga de un expediente que finalice durante la vigencia del presente real decreto-ley, en los términos previstos en este apartado, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas.

Esta prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades a las que hace referencia el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Artículo 4. *Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal.*

1. Los límites para la tramitación de expedientes de regulación temporal de empleo respecto de las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales, así como los establecidos en relación al reparto de dividendos para empresas y sociedades acogidas a determinadas medidas de regulación temporal de empleo, recogidas en el artículo 5 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, seguirán vigentes en los términos establecidos en dicho precepto.

2. Estos límites resultarán aplicables a todos los expedientes autorizados en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 de esta norma, desde su entrada en vigor.

> Téngase en cuenta el art. 5.2 y 3 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, que mantiene vigentes hasta el 28 de febrero de 2022 los límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal a los que se refiere el presente artículo. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 5. *Salvaguarda del empleo.*

1. Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el artículo 6 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, se mantendrán vigentes en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos.

2. Las empresas que, conforme a lo previsto en esta norma, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedarán comprometidas, en base a la aplicación de dichas medidas excepcionales, a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido en virtud de los preceptos a los que se refiere el apartado 1, el inicio del periodo previsto en este apartado se producirá cuando aquel haya terminado.

> Téngase en cuenta el art. 5.4 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, relativo a la aplicación de la salvaguarda del empleo. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 6. *Prórroga de los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.*

Los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, permanecerán vigentes hasta el 31 de enero de 2021.

Artículo 7. *Horas extraordinarias y nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en esta norma.*

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere esta norma.

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Téngase en cuenta el art. 5.5 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, que mantiene vigentes hasta el 28 de febrero de 2022 los límites y excepciones a los que se refiere el presente artículo. Ref. BOE-A-2021-15768

CAPÍTULO II

De las medidas extraordinarias de protección de las personas trabajadoras

Artículo 8. *Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.*

1. Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1.a), 2 y al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de enero de 2021 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y a los referidos en el artículo 2 de la presente norma y en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

2. Las empresas afectadas por las prórrogas reguladas en el artículo 1 y aquellas que estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a fecha de entrada en vigor de la presente norma, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en los términos regulados en el párrafo anterior, antes del día 20 de octubre de 2020.

Las empresas que desafecten a alguna o a todas las personas trabajadoras, deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación de quienes dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

Las empresas que decidan renunciar con carácter total y definitivo al expediente de regulación temporal de empleo deberán igualmente efectuar la comunicación referida.

3. En el caso de procedimientos de regulación temporal de empleo por las causas previstas en el artículo 23 del Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, en los que la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. El plazo para la presentación de esta solicitud será el establecido en el artículo 268 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

A las personas trabajadoras afectadas por estos nuevos expedientes les serán de aplicación las medidas previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 7 de este artículo.

La duración de la prestación reconocida se extenderá como máximo hasta el 31 de enero de 2021.

4. La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada referidos en este real decreto-ley, se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 por ciento hasta el 31 de enero de 2021, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

5. En los casos previstos en los apartados 1 y 2, a efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

6. La comunicación prevista en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, con carácter previo, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

7. La medida prevista en el artículo 25.1.b) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se mantendrá vigente hasta el 30 de septiembre de 2020.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, con el objetivo proteger a las personas afectadas en sus empleos por la crisis, especialmente a las más vulnerables, no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los expedientes referidos en el apartado 1 de este artículo, por aquellas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2023, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente, o por fin o interrupción de la actividad de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, incluidos aquellos con contrato a tiempo parcial que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

La reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre de 2020 en los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el apartado 1 de este artículo, no obstante, no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de enero de 2027.

A aquellas personas que accedan a una prestación por desempleo por un cese producido a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, a las que haya que consumir días de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos anteriores, únicamente se les consumirán los periodos de prestación percibidos a partir del 1 de enero de 2021.

Téngase en cuenta la prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras hasta el 28 de febrero de 2022, con las particularidades recogidas en el art. 6 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 9. *Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.*

1. La prestación extraordinaria se reconocerá a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado afectadas, durante todo o parte del último periodo teórico de actividad, por un expediente de regulación temporal de empleo basado en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando dejen de estar afectados por el expediente de regulación temporal de empleo por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad.

2. Igualmente la prestación extraordinaria se reconocerá a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que, por haberse encontrado en alguno de los supuestos previstos en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, hayan sido beneficiarias de cualquiera de estas medidas, siempre que, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 de enero de 2021.

No obstante, se admitirá el acceso a esta prestación extraordinaria si el interesado opta por renunciar a la prestación de nivel contributivo o asistencial a que tenga derecho.

3. El reconocimiento de esta prestación, para las personas incluidas en el apartado 1, exigirá la presentación por parte de la empresa de una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias, que incluirá a todas las personas con contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que dejen de estar afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo.

Cuando se trate de supuestos del apartado 2, serán las propias personas trabajadoras afectadas quienes deberán solicitar la prestación extraordinaria regulada en este artículo.

4. El plazo para la presentación de esta solicitud será el establecido en el artículo 268 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social con carácter general. Para las situaciones producidas antes de la fecha de entrada en vigor de esta norma el plazo será de 15 días desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.

5. La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde la finalización de la medida prevista en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de la que se haya sido beneficiario, hasta el 31 de enero de 2021. No obstante, la prestación podrá interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad, debiendo en este caso la empresa comunicar a la Entidad Gestora la baja de la persona trabajadora en la prestación extraordinaria. Será la persona trabajadora la obligada a comunicar su baja a la entidad gestora si inicia un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena en empresa distinta de aquella con la que tiene suscrito el contrato fijo discontinuo. En todos los casos, la prestación extraordinaria podrá reanudarse previa solicitud de la persona trabajadora que acredite el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia o encontrarse nuevamente en situación legal de desempleo, siempre que aquella se presente antes del día 31 de enero de 2021.

Esta prestación será compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantenga en la fecha del nacimiento del derecho o que se adquiera con posterioridad, previa deducción en su importe de la parte proporcional al tiempo trabajado.

6. Esta prestación se abonará por periodos mensuales y en idéntica cuantía que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la cuantía mínima de la prestación contributiva.

Se prorrogan las medidas extraordinarias previstas en el presente artículo hasta el 28 de febrero de 2022, en la forma establecida en el art. 7 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 10. *Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación temporal de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo.*

1. Las personas trabajadoras incluidas en los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren el artículo 2 y la disposición adicional primera de este real decreto-ley que no resulten beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los periodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y respecto de las que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial a la que se refiere el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, la base de cotización a tener en cuenta durante los periodos de suspensión o reducción de jornada será el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

3. Lo establecido en esta disposición será aplicable, únicamente, durante los periodos de aplicación de las exenciones en la cotización contemplados en este real decreto-ley.

> Téngase en cuenta que las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en el presente artículo, serán de aplicación hasta el 28 de febrero de 2022, según establece el art. 6.3 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 11. *Compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial en determinados supuestos.*

A partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 1, 2 y 3 y la disposición adicional primera del presente real decreto-ley se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

> Téngase en cuenta que las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en el presente artículo, serán de aplicación hasta el 28 de febrero de 2022, según establece el art. 6.3 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 12. *Compensación económica en determinados supuestos de compatibilidad de la prestación contributiva por desempleo con el trabajo a tiempo parcial.*

1. Las personas beneficiarias de la prestación por desempleo regulada en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado, en aplicación del artículo 282.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por procedimientos de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada.

2. Dicha compensación se abonará en un solo pago previa solicitud del interesado formalizada en el modelo establecido al efecto. La solicitud se presentará necesariamente a través de la sede electrónica del SEPE, en el plazo que media desde la entrada en vigor de

este real decreto-ley y hasta el día 30 de junio de 2021. La presentación de la solicitud fuera de este plazo implicará su denegación.

3. El plazo máximo para que el Servicio Público de Empleo Estatal resuelva las solicitudes presentadas se extenderá hasta el día 31 de julio de 2021. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la persona solicitante podrá entender desestimada su solicitud.

[. . .]

Disposición adicional primera. *Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.*

1. Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el del artículo 1, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

2. También podrán acceder a las exoneraciones previstas en el apartado tercero de esta disposición adicional, las empresas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a las que se refiere el apartado anterior, o que formen parte de la cadena de valor de estas, en los términos establecidos a continuación.

Se entenderá que son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas a que se refiere el apartado 1, las empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en un cincuenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 referidos en el anexo indicado, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.

La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor deberá ser presentada entre los días 5 y 19 de octubre de 2020 y se tramitará y resolverá de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa ante la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita del expediente de regulación temporal de empleo prorrogado, a la que se acompañará de un informe o memoria explicativa de la concurrencia, dentro del ámbito de dicho expediente, de las circunstancias previstas en el párrafo segundo de este apartado y, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

b) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días a contar desde la presentación de la solicitud, previa solicitud de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y deberá limitarse a constatar la condición de empresa integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente, en los términos definidos por esta disposición adicional.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, y sin perjuicio de la obligación de dictar resolución conforme a la normativa de procedimiento administrativo, la empresa podrá entender estimada la solicitud presentada por silencio administrativo.

c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

En todo lo no previsto en este apartado resultarán de aplicación las normas sobre procedimiento contenidas en el Título II del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

3. Quedarán exoneradas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican en el siguiente apartado, las siguientes empresas:

a) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, según lo establecido en el artículo 1, y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, según los apartados 1 y 2 de esta disposición adicional.

b) Empresas a las que se refiere el artículo 3.3, que transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante la vigencia de esta norma, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

c) Empresas titulares de un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a las que se refiere el artículo 4.2 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09- previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

d) Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 3.3.

4. Las empresas indicadas en el apartado anterior quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reinicien su actividad a partir del 1 de octubre de 2020, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, en los términos de su artículo 4.2.a), y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de octubre de 2020, y respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

5. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional serán incompatibles con las medidas reguladas en el artículo 2 de la presente norma. Asimismo, les resultarán de aplicación los apartados 3, 4, 5, 6 y 7 del artículo 2 de este real decreto-ley.

6. A efectos de lo establecido en esta disposición adicional, se considerará que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020, según lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

[. . .]

Disposición adicional tercera. *Formación de las personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo.*

1. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato o de reducción de jornada como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en esta norma, tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

2. Con este objetivo, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta norma, se adoptarán las siguientes medidas:

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

b) Integración de estas personas como colectivo prioritario en las bases reguladoras de las diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo.

c) Programación de planes específicos de formación adaptados a la realidad productiva de estas personas, con especial relevancia en aquellas iniciativas relacionadas con la adquisición de competencias para la transformación digital, así como en los planes de formación sectoriales e intersectoriales

[. . .]

Disposición transitoria única. *Expedientes de regulación temporal de empleo basados en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.*

Los expedientes de regulación temporal de empleo autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

No obstante, desde el 1 de octubre de 2020, y hasta el 31 de enero de 2021, resultarán aplicables a dichos expedientes los porcentajes de exoneración previstos en el artículo 2.1 de esta norma, así como los límites y la salvaguarda a la que hacen referencia los artículos 4.2 y 5.2.

[. . .]

§ 26

Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 334, de 23 de diciembre de 2020
Última modificación: 13 de marzo de 2021
Referencia: BOE-A-2020-16823

[. . .]

CAPÍTULO II

Medidas de apoyo en el ámbito laboral y seguridad social

Artículo 7. *Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 para determinadas actividades de los sectores de turismo, hostelería y comercio.*

1. Las empresas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 de conformidad con el artículo 1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, y cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09–, 4634 (Comercio al por mayor de bebidas), 5610 (Restaurantes y puestos de comidas), 5630 (Establecimientos de bebidas), 9104 (Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales) y 9200 (Actividades de juegos de azar y apuestas), quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta respecto de las personas trabajadoras afectadas por dichos expedientes que reinicien su actividad a partir del 1 de diciembre de 2020, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, en los términos de su artículo 4.2.a), por los periodos y porcentajes de jornada trabajados en dicho mes; y respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas en el mes de diciembre de 2020 o en el mes de enero de 2021, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

2. Esta exención se aplicará en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) El 85 por ciento de la aportación empresarial devengada en diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 75 por ciento de la aportación empresarial devengada en diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

3. La exención regulada en este artículo será incompatible con las medidas reguladas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Asimismo, resultará de aplicación lo dispuesto en los apartados 3, 4, 5, 6 y 7 del artículo 2 del citado real decreto-ley, en materia de procedimiento de aplicación, control, efectos, financiación y alcance de las exenciones, y los artículos 4 a 7 del citado real decreto-ley, en materia de límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal, salvaguarda del empleo, medidas extraordinarias para la protección del empleo, interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, horas extraordinarias y nuevas externalizaciones de la actividad.

4. A efectos de lo establecido en este artículo, se considerará que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020, según lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

[. . .]

CAPÍTULO IV

Flexibilización de los requisitos para el mantenimiento de los incentivos regionales

[. . .]

Artículo 18. *Cumplimiento de las condiciones de mantenimiento del empleo y de la inversión en las concesiones de incentivos regionales.*

1. A los efectos de acreditar el cumplimiento de la condición de mantenimiento del empleo recogida en las resoluciones individuales de concesión de incentivos regionales, se computarán aquellas personas trabajadoras que mantienen su relación con la empresa pero que se encuentran en situación de cese temporal en virtud de expedientes de regulación tramitados por las causas legalmente previstas y reconocidas por la administración, siempre que, una vez terminada la situación que motivó el cese temporal, se restituya el empleo preexistente durante el tiempo legalmente establecido por la normativa laboral aplicable.

2. A los efectos de acreditar el cumplimiento de la condición de mantenimiento de la inversión en condiciones normales de funcionamiento recogida en las resoluciones individuales de concesión de incentivos regionales, se considerarán condiciones normales de funcionamiento el cese temporal de la actividad justificado por circunstancias excepcionales siempre que los activos de la inversión subvencionada se mantengan en condiciones de funcionar, el empleo se mantenga a un nivel compatible con el desarrollo de la actividad, y esta se reinicie efectivamente tan pronto desaparezcan las circunstancias excepcionales que motivaron su cese temporal.

[. . .]

§ 27

Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 23, de 27 de enero de 2021
Última modificación: 23 de febrero de 2022
Referencia: BOE-A-2021-1130

TÍTULO I

IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo

Artículo 1. *Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basados en causas relacionadas con la situación pandémica y medidas extraordinarias en materia de cotización.*

1. Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021.

2. Asimismo, se entienden prorrogados los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, que se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

No obstante, desde el 1 de febrero de 2021, y hasta el 31 de mayo de 2021, resultarán aplicables a dichos expedientes los porcentajes de exoneración previstos en el apartado 3.

3. Los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio, resultándoles de aplicación las medidas extraordinarias en materia de cotización previstas en dicha disposición, durante el período de cierre y hasta el 31 de mayo de 2021.

4. Los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación al desarrollo normalizado de la actividad vigentes, basados en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021.

Las exoneraciones aplicables a estos expedientes, desde el 1 de febrero de 2021, serán las siguientes:

a) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021, alcanzará el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021 alcanzará el 90 %, 80 %, 75 % y 70 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

5. Las exoneraciones a las que se refieren los apartados 2, 3 y 4 se aplicarán respecto de las personas trabajadoras y respecto del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

El procedimiento y requisitos para la aplicación de las exoneraciones de cuotas a las que se refieren los apartados 2, 3 y 4 serán los establecidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 2.2 y 3.

Artículo 2. *Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad.*

1. Las empresas y entidades afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria podrán solicitar un expediente de regulación de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, a partir del 1 de febrero de 2021 y hasta el 31 de mayo de 2021, salvo que les resulte de aplicación lo previsto en el apartado 2.

El procedimiento y requisitos para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables en dichos supuestos serán los previstos en el citado artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en impedimento a la actividad, para los meses de febrero a mayo de 2021, serán los regulados en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en limitaciones a la actividad, para los meses de febrero a mayo de 2021, serán los previstos en el artículo 1.4.

2. Una vez constatada la concurrencia de alguna de las situaciones constitutivas de fuerza mayor a que se refiere el apartado anterior por parte de la autoridad laboral, mediante la correspondiente resolución estimatoria, expresa o por silencio, el paso de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, no requerirá la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo.

Sin perjuicio de lo anterior, resultarán aplicables, en cada momento, los porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa.

3. Las empresas cuya situación se viese modificada en los términos descritos en el apartado 2 deberán comunicar el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas que hayan comunicado dicho cambio de situación a la autoridad laboral, deberán presentar declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos establecidos en el artículo 2.3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de

septiembre, siendo dicha declaración responsable suficiente para la aplicación de los porcentajes de exención correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa en cada momento.

La autoridad laboral trasladará dicha comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos del desarrollo de aquellas acciones de control que se determinen sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

4. Las previsiones de los apartados 2 y 3 resultarán aplicables, asimismo, cuando la resolución estimatoria de la autoridad laboral, expresa o por silencio, hubiese tenido lugar en aplicación de lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional primera, apartado 2, del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, cuando se produzca el paso de la situación de impedimento a otra de limitación en el desarrollo normalizado de su actividad, como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas competentes, o viceversa.

Téngase en cuenta que los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad, autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo, resultándoles de aplicación las medidas extraordinarias en materia de cotización previstas en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, durante el período de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021, según establece el art. 1.3 del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo. Ref. BOE-A-2021-8877

Asimismo, los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación al desarrollo normalizado de la actividad vigentes, basados en el apartado 1 del presente artículo, se prorrogarán automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021, según establece el art. 1.4 del citado Real Decreto-ley 11/2021, con las exoneraciones aplicables a estos expedientes que indica el mismo.

Artículo 3. *Prórroga de contenidos complementarios del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.*

1. A los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la COVID-19, iniciados tras la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 31 de mayo de 2021, les resultarán de aplicación las previsiones establecidas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Asimismo, las previsiones contenidas en el artículo 3.4 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, continuarán siendo de aplicación, hasta el 31 de mayo de 2021, a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la COVID-19 iniciados antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley.

2. Los límites y previsiones relacionados con reparto de dividendos a los que se refiere el artículo 4 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021, para todos los expedientes, autorizados con anterioridad o en virtud de la presente norma, a los que se apliquen las exoneraciones previstas en este real decreto-ley.

3. Los límites y previsiones relacionados con transparencia fiscal a los que se refiere el artículo 4 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021, para todos los expedientes, autorizados con anterioridad o en virtud de la presente norma.

4. La salvaguarda del empleo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, en relación con los periodos anteriores y con el que se deriva de los beneficios recogidos en la presente norma y de conformidad con los plazos correspondientes.

5. Los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones a los que se refiere el artículo 7 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021 y resultarán igualmente de aplicación a todos los expedientes autorizados en virtud de la presente norma.

6. Los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, permanecerán vigentes hasta el 31 de mayo de 2021.

Artículo 4. *Prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras recogidos en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.*

1. Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 8 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, serán de aplicación hasta el 31 de mayo de 2021, tanto para las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren dichos preceptos, como para las afectadas por los expedientes de regulación de empleo que se contemplan en la presente norma, con las siguientes particularidades:

a) El artículo 8.7 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrá vigente según los términos y plazos previstos en el mismo.

b) Las empresas que ya hubieran presentado solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo en virtud de lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, no estarán obligadas a la presentación de nueva solicitud respecto de las personas trabajadoras incluidas en la anterior.

2. De igual manera, las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en el segundo párrafo del artículo 8.1 y en el artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, serán de aplicación hasta el 31 de mayo de 2021, entendiéndose las referencias que dicho precepto realiza a la fecha del 31 de enero de 2021, efectuadas al 31 de mayo de 2021.

3. Las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en los artículos 10 y 11 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, serán de aplicación hasta el 31 de mayo de 2021, tanto para las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren dichos preceptos, como para las afectadas por los expedientes de regulación de empleo que se contemplan en este real decreto-ley.

[. . .]

Disposición adicional primera. *Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.*

1. Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de mayo de 2021, conforme a lo establecido en el del artículo 1, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

2. Quedarán exoneradas entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de mayo de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican en el siguiente apartado, las siguientes empresas:

a) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, según lo establecido en el artículo 1, y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de

empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, según el apartado 1, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

b) Empresas a las que se refiere la letra a) anterior, que transiten, entre el 1 de febrero y el 31 de mayo de 2021, desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

c) Empresas a las que se refieren las letra b) y c) del apartado 3 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, que sean titulares de un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, que hubieran tenido derecho a las exenciones reguladas en la citada disposición adicional primera, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

d) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, según lo establecido en el artículo 1, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a las que se refieren las letras anteriores, o que formen parte de la cadena de valor de estas.

A tal efecto son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas a que se refieren las letras anteriores, aquellas a las que se haya reconocido tal consideración, conforme a lo establecido en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Asimismo quedarán exoneradas en las condiciones establecidas en esta disposición adicional las empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, hayan transitado, en los términos establecidos en el apartado 3.d) de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o transiten en el período comprendido entre el 1 de febrero y 31 de mayo de 2021, desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en el artículo 3 de este real decreto-ley.

3. Las empresas indicadas en el apartado anterior quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reinicien su actividad a partir del 1 de febrero de 2021, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, en los términos de su artículo 4.2.a), y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de febrero de 2021, y respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de mayo 2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 75 % de la aportación empresarial devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

4. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional serán incompatibles con las medidas reguladas en los artículos 1 y 2. Asimismo, les resultará de aplicación el artículo 2.3, 4, 5 y 6 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

5. Las exenciones previstas se aplicarán, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

6. A efectos de lo establecido en este artículo, se considerará que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020, según lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

[. . .]

§ 28

Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 88, de 13 de abril de 2021
Última modificación: 29 de septiembre de 2021
Referencia: BOE-A-2021-5771

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley:

PREÁMBULO

I

El 14 de marzo de 2020, el Consejo de Ministros acordó declarar el estado de alarma, en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, con motivo de la crisis sanitaria originada por la pandemia del COVID-19.

Posteriormente, con fecha 17 de marzo, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, con el fin de arbitrar un conjunto de medidas que permitieran paliar, en cierta medida, la crisis sanitaria, económica y social generada por la pandemia del COVID-19.

Entre las medidas contempladas en el mencionado real decreto-ley, se recogía la flexibilización de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), tanto por causa de fuerza mayor, como en el supuesto de los derivados de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, con el fin de intentar paliar los efectos devastadores que esta crisis sanitaria está produciendo en el mercado laboral.

No obstante, el notable estancamiento registrado por nuestro mercado laboral, unido al importante volumen de ERTE presentados, desde la declaración del estado de alarma, pusieron de relieve la necesidad de arbitrar nuevas medidas e instrumentos que contribuyeran a paliar los efectos de esta crisis sanitaria sobre las personas trabajadoras de nuestro país.

De esta forma, la situación extraordinaria y urgente por la que se atravesaba requería la adopción de nuevas medidas para responder de manera adecuada a las necesidades derivadas de las consecuencias cambiantes de la crisis sanitaria, que suponen una

alteración grave y sin precedentes de nuestra vida diaria y que está teniendo un impacto devastador sobre el mercado laboral, generando una gran incertidumbre en un amplio colectivo de personas trabajadoras, que están viendo afectados sus puestos de trabajo, a raíz de la suspensión de un importante volumen de actividades, como consecuencia de la declaración del estado de alarma.

Como consecuencia de todo lo anteriormente expuesto, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del COVID-19, que tras su convalidación por el Congreso de los Diputados ha sido tramitado como proyecto de ley.

II

La presente ley se estructura en cinco artículos, cuatro disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.

En primer término, la ley busca establecer instrumentos tendentes a garantizar la aplicación efectiva de los servicios que resultan esenciales en las circunstancias actuales, al objeto de dar una respuesta adecuada a las necesidades de atención sanitaria y social, que concurren. No en vano, los hospitales, los ambulatorios y las residencias de personas mayores, entre otros, son centros llamados a prestar un servicio básico en un contexto de emergencia de salud pública y social, como el que atravesamos en la actualidad.

Así, esta ley prevé que, durante la vigencia del presente estado de alarma y sus posibles prórrogas, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, como hospitales o ambulatorios, y los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, como residencias y centros de día, ya sean de titularidad pública o privada, o cualquiera que sea su régimen de gestión, que determinen el Ministerio de Sanidad o el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, como servicios esenciales, no puedan tramitar ERTE. Esta medida busca garantizar el compromiso de toda la sociedad, instituciones y organizaciones de este país con las personas más vulnerables, entre las que, sin duda, se encuentran las enfermas y las socialmente dependientes.

Del mismo modo, la presente ley viene a complementar y detallar algunas de las medidas previstas, en lo atinente a la tramitación de los ERTE, previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, concretando el procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del mencionado real decreto-ley, así como a integrar otra serie de medidas, en el ámbito laboral, destinadas a paliar los efectos de la crisis del COVID-19, sobre las personas trabajadoras.

Tanto las empresas como los sectores económicos y la sociedad, en su conjunto, consideran que estamos ante un momento de enfriamiento de la actividad productiva acotado por la situación excepcional por la que atravesamos, con motivo de la crisis del COVID-19 y, por tanto, que esta situación va a tener una duración limitada y sujeta a un periodo de tiempo concreto.

Por esta razón, se establecieron medidas extraordinarias y excepcionales en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con el objetivo de garantizar que los efectos de la crisis sanitaria no impidan el restablecimiento de la actividad empresarial y la salvaguarda del empleo. En este sentido, y no obstante la vigencia de las diversas causas de despido y extinción de los contratos previstas en la normativa laboral, el Gobierno reforzó los procedimientos de suspensión y reducción de jornada, agilizándolos y flexibilizándolos, con el objetivo de que las causas a las que se refieren los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no sean utilizadas para introducir medidas traumáticas en relación al empleo, la extinción de los contratos de trabajo, sino medidas temporales, que son las que, en definitiva, mejor responden a una situación coyuntural como la actual.

Asimismo, se prevé, para el caso de las sociedades cooperativas que, cuando por falta de medios adecuados o suficientes, la Asamblea General de las mismas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector pueda asumir la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo

de sus socias y socios y emitir la correspondiente certificación para su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Por otra parte, la presente ley prevé mecanismos para paliar los efectos de esta crisis sanitaria en la contratación temporal, determinando que la paralización de la actividad económica, derivada de la situación del estado de alarma, declarada en todo el territorio nacional, y que impide continuar, en determinados casos, con la prestación de servicios, sea tenida en cuenta como un factor excepcional, a todos los efectos y, en particular, también en la contratación temporal.

Por ello, a través de esta ley se establece la interrupción del cómputo de la duración de los contratos que, ante dicha circunstancia, no pueden alcanzar el objeto para el que fueron suscritos. De esta forma, se consigue garantizar que los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, puedan alcanzar su duración máxima efectiva, desplegando plenos efectos, en cuanto a prestación de servicios, la formación que llevan aparejada y la aportación a la actividad empresarial, durante el tiempo inicialmente previsto, de forma tal que la situación de emergencia generada por la crisis sanitaria del COVID-19 no prive a la empresa de su capacidad real para organizar sus recursos.

Asimismo, es del todo imprescindible, ofrecer una solución conjunta a las distintas eventualidades que, a nivel de tramitación, se están suscitando tanto para la entidad gestora de las prestaciones de desempleo, como para las autoridades laborales, con motivo del incremento de los expedientes de regulación temporal de empleo solicitados y comunicados por las empresas. En concreto, se pretende clarificar el límite temporal de las resoluciones tácitas recaídas en los expedientes de regulación temporal de empleo solicitados por fuerza mayor, en los que el silencio, que es positivo conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no puede suponer una duración máxima diferente que la aplicable a las resoluciones expresas, que se circunscriben a la vigencia del estado de alarma, conforme a lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como de sus posibles prórrogas.

Por otro lado, esta ley prevé medidas que permitan proporcionar un equilibrio entre los recursos del sector público y las necesidades de respuesta de empresas y personas trabajadoras afectadas por la grave situación de crisis sanitaria por la que atravesamos. Todo ello, sin olvidar, la necesidad de implementar todos los mecanismos de control y de sanción necesarios, con el fin de evitar el uso fraudulento de los recursos públicos para finalidades ajenas a las vinculadas con su naturaleza y objetivo.

De esta forma, se prevé que las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes, siendo sancionable, igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

De forma paralela, se establece el deber de colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debiendo notificar, a tal efecto a esta última, los supuestos en los que apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo.

Adicionalmente, se incluye una modificación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con el fin de determinar que las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 del mismo, serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados, con anterioridad a la entrada en vigor de dicho real decreto-ley y siempre que deriven directamente del COVID-19.

Finalmente, la presente ley introduce una modificación del artículo 16 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, relativo a la contratación, al objeto de ampliar la tramitación de emergencia para la contratación de todo tipo de bienes o servicios que precise la Administración General del Estado para la ejecución de cualesquiera medidas para hacer frente al COVID-19, previsto en el mismo, a todo el sector público. Asimismo, se prevé la posibilidad de que el libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los

gastos que genera la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 pueda realizarse a justificar, si resultara necesario.

Por otra parte, dicho artículo también se modifica con la finalidad de completarlo y de hacer más efectiva la contratación, los libramientos de fondos, así como los pagos, en el ámbito de la Administración en el exterior para facilitar las medidas que se adopten por la misma frente al COVID-19. Todo ello, cumpliendo los requisitos formales previstos en este real decreto-ley.

Finalmente, también se excluye de la facturación electrónica las facturas emitidas por proveedores no nacionales radicados en el exterior que correspondan a expedientes de contratación. Todas estas medidas tratan de mejorar y hacer más eficaz la tramitación de la contratación por parte de la Administración en el exterior, facilitando el comercio exterior en un marco de circunstancias excepcionales que se están viviendo en la actualidad como consecuencia del COVID-19.

III

Esta ley responde a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia, tal y como exige la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. A estos efectos, pone de manifiesto el cumplimiento de los principios de necesidad y eficacia dado el interés general en el que se fundamentan las medidas establecidas, siendo la ley el instrumento más adecuado para garantizar su consecución. Así, responde a la necesidad de minimizar el riesgo de un impacto incontrolado e irreversible de la situación de emergencia extraordinaria que se sigue del estado de alerta sanitaria provocada por el COVID-19, tanto en la actividad económica como en el mantenimiento y salvaguarda del empleo, evitándose así situaciones de desprotección y garantizando el restablecimiento y recuperación de la actividad económica.

Del mismo modo, es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para conseguir su objetivo, limitando sus efectos a la concurrencia de la situación temporal y extraordinaria descrita. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Asimismo, cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación. Por último, en relación con el principio de eficiencia, esta ley no impone carga administrativa alguna adicional a las existentes con anterioridad.

Artículo 1. *Mantenimiento de actividad y del empleo en centros sanitarios y sociales.*

1. Hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se entenderán en todo caso como servicios esenciales para la consecución de tal finalidad, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, o el régimen de gestión, directa o indirecta, los siguientes:

a) Los centros, servicios y establecimientos sanitarios que determine el Ministerio de Sanidad.

b) Los centros, servicios y establecimientos sociales dedicados a la atención de la infancia y la adolescencia, de personas mayores, de personas en situación de dependencia, de personas con discapacidad, de personas con problemas de adicciones o drogodependencias, o de personas en riesgo o situación de exclusión social y a personas sin hogar, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

2. De conformidad con dicho carácter esencial, las autoridades competentes deberán adoptar las medidas precisas para que los centros, servicios y establecimientos a que se refiere el apartado anterior puedan mantener su actividad, sin perjuicio de su suspensión o reducción parcial o de la aplicación sobre sus trabajadores de los procedimientos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en los términos que se dispongan en cada caso.

3. El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras al cumplimiento de las disposiciones previstas en este artículo será constitutivo de infracción y podrá ser sancionado conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 2. *Medidas extraordinarias para la protección del empleo.*

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Téngase en cuenta que este artículo permanecerá vigente hasta el 28 de febrero de 2022, según establece el art. 5.6 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 3. *Medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.*

1. El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.

Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación regulada en el apartado siguiente.

2. Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida en el apartado anterior incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.

b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.

c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.

d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.

e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.

f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.

g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

3. La comunicación referida en el apartado anterior deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados en su artículo 23. La comunicación

se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. La no transmisión de la comunicación regulada en los apartados anteriores se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

5. Lo establecido en este artículo se entenderá sin perjuicio de la remisión por parte de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones de sus resoluciones y de las comunicaciones finales de las empresas en relación, respectivamente, a los expedientes tramitados conforme a la causa prevista en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Artículo 4. *Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.*

Cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Artículo 5. *Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.*

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

> Téngase en cuenta que este artículo permanecerá vigente hasta el 28 de febrero de 2022, según establece el art. 5.6 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Ref. BOE-A-2021-15768

Disposición adicional primera. *Limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.*

La duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la misma norma, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y sus posibles prórrogas.

Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

Disposición adicional segunda. *Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.*

1. En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de

agosto, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.

Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquellas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social.

2. El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, dará lugar a la devolución de las prestaciones indebidamente generadas. En tales supuestos, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. La obligación de devolver las prestaciones previstas en el apartado anterior será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables.

La persona trabajadora conservará el derecho al salario correspondiente al periodo de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación por desempleo.

Disposición adicional tercera. *Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.*

1. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.

2. Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a la causa prevista en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

3. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

Disposición adicional cuarta. *Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

En los supuestos en los que la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Disposición final primera. *Modificación del artículo 16 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19.*

Se da nueva redacción al artículo 16 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, modificado por la disposición final sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que queda redactado como sigue:

«Artículo 16. *Contratación.*

1. La adopción de cualquier tipo de medida directa o indirecta por parte de las entidades del sector público para hacer frente al COVID-19 justificará la necesidad de actuar de manera inmediata, siendo de aplicación el artículo 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

2. De acuerdo con la previsión establecida en el párrafo anterior, a todos los contratos que hayan de celebrarse por las entidades del sector público para atender las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, les resultará de aplicación la tramitación de emergencia. En estos casos, si fuera necesario realizar abonos a cuenta por actuaciones preparatorias a realizar por el contratista, no será de aplicación lo dispuesto respecto a las garantías en la mencionada Ley 9/2017, siendo el órgano de contratación quien determinará tal circunstancia en función de la naturaleza de la prestación a contratar y la posibilidad de satisfacer la necesidad por otras vías. De la justificación de la decisión adoptada deberá dejarse constancia en el expediente.

3. El libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los gastos que genere la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 podrá realizarse a justificar.

4. Cuando la contratación para la atención de estas necesidades deba producirse en el exterior, porque los contratos se formalicen o ejecuten total o parcialmente en el extranjero, la formalización de los contratos corresponderá al Jefe de la Misión o Representación Permanente, con sujeción a las condiciones libremente pactadas por la Administración con el contratista extranjero, cuando la intervención de este sea absolutamente indispensable para la ejecución del contrato, por requerirlo así la atención de las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, y así se acredite en el expediente. No obstante, esta competencia podrá avocarse por el titular del departamento Ministerial competente por razón de la materia. Los contratos deberán formalizarse por escrito y se sujetarán a las condiciones pactadas por la Administración con el contratista extranjero.

Los libramientos de los fondos a los que se refiere el apartado tercero de este artículo podrán realizarse bien a favor de cajeros en España, bien a favor de cajeros en el exterior, manteniéndose la gestión financiera en el ámbito del Ministerio de Sanidad y con cargo a su presupuesto, sin perjuicio de que pudiera realizarse igualmente el pago en firme a través del cajero de pagos en el exterior. No obstante, la persona titular del ministerio de sanidad podrá delegar esta competencia de gestión financiera en órganos o entidades, sean o no dependientes.

Cuando fuera imprescindible de acuerdo con la situación del mercado y el tráfico comercial del Estado en el que la contratación se lleve a cabo, podrán realizarse la totalidad o parte de los pagos con anterioridad a la realización de la prestación por el contratista, en la forma prevista en el apartado 2. El riesgo de quebranto que pudiera derivarse de estas operaciones será asumido por el presupuesto del Estado.

5. Se excluye de la obligación de facturación electrónica establecida en la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público, desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, a las facturas emitidas por proveedores no nacionales radicados en el exterior que correspondan a los expedientes a los que hace referencia este artículo.»

Disposición final segunda. *Entrada en vigor y vigencia.*

Esta ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Los artículos 2 y 5 mantendrán su vigencia hasta el 31 de mayo de 2021.

Téngase en cuenta que el art. 5.6 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, establece que los artículos 2 y 5 de la presente Ley permanecerán vigentes hasta el 28 de febrero de 2022. Ref. BOE-A-2021-15768

Información relacionada

- Téngase en cuenta que la presente Ley proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo. Ref. BOE-A-2020-4152

§ 29

Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 107, de 17 de abril de 2020
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2020-4506

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 2. *Beneficiarios.*

Para acogerse a lo establecido en esta resolución, las empresas beneficiarias del crédito de formación, en la formación programada por las empresas, así como las entidades beneficiarias de las subvenciones, en la oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas, deberán mantener, al menos, la plantilla media de los últimos 6 meses anteriores a la declaración del estado de alarma, durante el periodo de ejecución de las acciones formativas sobre las cuales se hayan aplicado las medidas de cambio de modalidad formativa a teleformación o realización de la parte de modalidad presencial mediante aula virtual recogidas en los artículos 3 y 4. Se considerará como periodo de ejecución el transcurrido desde el momento de inicio de aplicación de las medidas hasta que finalice la última acción formativa a la que se aplican. A estos efectos, se computarán como plantilla las personas trabajadoras que hayan sido afectados por expedientes temporales de regulación de empleo (ERTE).

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, y en el caso de contratos temporales, incluidos los formativos, cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto, y en el caso concreto de los fijos discontinuos cuando finalice o se interrumpa el periodo estacional de actividad.

[. . .]

CAPÍTULO II

Formación programada por las empresas

Artículo 10. *Entidades de formación y destinatarios.*

1. Podrán actuar como entidades de formación, siempre que se inscriban en el correspondiente registro, mediante declaración responsable, para la impartición de formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de Especialidades Formativas, de acuerdo con lo establecido en la Orden ESS/723/2016, de 9 de mayo, además de las demás entidades formativas inscritas o que se inscriban, las siguientes:

a) Centros integrados públicos de formación profesional.
b) Centros de Referencia Nacional.
c) Centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
d) Centros públicos de formación de adultos.
e) Universidades públicas y privadas.
f) Cámaras de Comercio.

2. Las empresas podrán organizar la formación e impartir acciones formativas, cuando estén inscritas para ello, para personas trabajadoras que presten servicios en otras empresas y siempre que éstas les encomienden la formación de sus trabajadores y cumplan los requisitos legalmente exigidos para ser beneficiarias del crédito de formación, y respeten el procedimiento de información y consulta a la representación legal de los trabajadores previsto en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

3. Podrán ser destinatarias y participar en la formación programada por las empresas las personas trabajadoras contempladas en el artículo 9.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. En todo caso, podrán participar las personas trabajadoras cuyos contratos se hayan suspendido por un expediente de regulación temporal de empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, durante los periodos de suspensión. Según establece el artículo 47.4 de dicho Estatuto de los Trabajadores, podrán participar en las acciones formativas los trabajadores durante las suspensiones de contratos, con independencia de que la suspensión haya sido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

[. . .]

CAPÍTULO III

Oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas

Artículo 12. *Participación en programas formativos.*

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 5.1.b) del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, a los efectos de la presente resolución, dada la incidencia en el empleo del impacto económico y social del COVID-19, se incrementa el porcentaje de personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, hasta un máximo del 40 por ciento de participantes en cada programa.

2. Los siguientes colectivos podrán participar en cualquier programa de formación, con independencia del tipo y ámbito sectorial del mismo:

a) Personas trabajadoras cuya relación laboral se haya extinguido por un expediente de regulación de empleo de acuerdo con lo establecido en los artículos 51 y 52 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

b) Personas trabajadoras cuyos contratos se hayan suspendido por un expediente de regulación temporal de empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Según establece el artículo 47.4 de dicho Estatuto de los Trabajadores, podrán participar en las acciones formativas los trabajadores durante las suspensiones de contratos, con independencia de que la suspensión haya sido por causas económicas,

técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. En este caso, los trabajadores no tendrán la consideración de desempleados a los efectos de lo previsto en el apartado anterior, al mantener vigente, aunque suspendida, su relación laboral con la empresa.

c) Personas Trabajadoras autónomas.

d) Personas Trabajadoras de la economía social.

[. . .]

§ 30

Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 127, de 28 de mayo de 2021
Última modificación: 23 de febrero de 2022
Referencia: BOE-A-2021-8877

I

La persistencia de los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la situación de emergencia sanitaria causada por el SARS-CoV-2, así como el mantenimiento de cierta dosis de incertidumbre sobre la plena capacidad de recuperación y el restablecimiento de la actividad empresarial, que en estos momentos se presume asimétrica y sectorizada, exige mantener las medidas excepcionales previstas en las diferentes normas adoptadas desde el comienzo de la crisis sanitaria, todo ello sin perjuicio de la previsible y paulatina normalización de la situación sanitaria.

Asimismo y, pese a la finalización, el pasado día 9 de mayo, del estado de alarma establecido por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, las autoridades sanitarias disponen de competencias para adoptar medidas excepcionales a fin de prevenir, contener y mitigar la crisis sanitaria derivada de la pandemia originada por el SARS-CoV-2, previstas en la legislación ordinaria, con el fin de impulsar el desarrollo normalizado de la actividad empresarial.

La buena marcha del proceso de vacunación y las señales positivas que arrojan los indicadores macroeconómicos sitúan a la economía española en una fase de transición dentro del proceso de recuperación. En efecto, la evolución contenida de la incidencia se ha traducido en una disminución progresiva de las restricciones a la movilidad y a la actividad por parte de las comunidades autónomas.

En esta nueva fase, los incentivos planteados por las políticas públicas deberán acompañar la recuperación, contribuyendo a la reactivación del mercado laboral, minimizando el daño estructural provocado por la pandemia y permitiendo así alcanzar los niveles de actividad económica previos al estallido de la crisis del virus del SARS-CoV-2.

Por otra parte, el pasado día 27 de enero de 2021, se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, norma cuyo título I contenía el IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo (IV ASDE), alcanzado en el seno de la Comisión de Seguimiento tripartita laboral integrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y los agentes sociales.

Todas las medidas adoptadas en el mismo, con especial referencia a los expedientes temporales de regulación de empleo, así como el conjunto de medidas sociales y

complementarias que los acompañan, han demostrado su eficacia y efectos favorables, en pro de la preservación del tejido empresarial y de la protección de las personas trabajadoras, a través de la mejora de las condiciones prestacionales reguladas por la legislación ordinaria y, sobre todo, a través de impulsar el mantenimiento del empleo, incluyendo el empleo temporal, que, de otra manera, se hubiesen traducido en una reducción persistente del empleo de difícil recuperación.

Así, las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., las patronales CEOE y CEPYME, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se han venido reuniendo de nuevo en torno a la Comisión de Seguimiento tripartita laboral, con el objetivo de valorar la necesidad de adoptar o, en su caso, prorrogar, las medidas de defensa del empleo, en aras de continuar haciendo frente a la situación de crisis derivada del impacto del virus del SARS-CoV-2.

El día 26 de mayo de 2021 se alcanzó, en el seno de la citada Comisión de Seguimiento tripartita laboral y fruto del diálogo social, el V Acuerdo Social en Defensa del Empleo (V ASDE), cuyo contenido refleja, precisamente, la confianza de las organizaciones y ministerios firmantes en las medidas que, desde el 1 de octubre de 2020, están sirviendo de auxilio indispensable a nuestra economía, coincidiendo, todas las partes, en la necesidad del mantenimiento de las mismas por el tiempo imprescindible, al objeto de garantizar, de manera adecuada, una recuperación sostenible e inclusiva.

El propósito, por tanto, del V ASDE, cuyo contenido se refleja en este real decreto-ley, es establecer un conjunto de medidas necesarias para defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas, cubriendo, a tal fin, los siguientes objetivos:

a) Prorrogar la aplicación de cuantas medidas de flexibilidad se han adoptado desde el comienzo de la crisis sanitaria y en los términos previstos en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, incluidas las medidas extraordinarias en materia de exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas.

b) Prorrogar las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo de las personas trabajadoras recogidas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

c) Prorrogar todas aquellas medidas complementarias de protección del empleo que se entienden precisas para garantizar la necesaria estabilidad, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo, previstas en los artículos 2 y 5 de la Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, y en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, así como los límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal y el uso de horas extraordinarias y nuevas externalizaciones.

Asimismo y, con la finalidad de llevar a cabo una valoración de las medidas ahora adoptadas, se ha considerado necesario volver a encomendar a la Comisión de Seguimiento tripartita laboral, constituida al amparo de la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, y cuyas funciones se adaptan en la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, el seguimiento y evaluación de las medidas que se establecen en este real decreto-ley, tal y como ya hiciera la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre y la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero.

II

Por otra parte, en el ámbito docente de las universidades y, en particular, en relación con el profesorado asociado es necesario establecer las medidas previstas en la disposición adicional quinta, con el fin de impulsar la renovación de los contratos, por parte de las Universidades, de dicho profesorado asociado.

La situación socioeconómica provocada por el virus del SARS-CoV-2 ha traído como consecuencia que determinadas profesoras y profesores asociados se hayan visto afectados

por extinciones o suspensiones de sus relaciones laborales o por cancelaciones de su actividad profesional externa al ámbito académico.

Este contexto aconseja que, de forma excepcional y con un ámbito temporal acotado al curso 2021-2022, se exima del requisito de acreditar el ejercicio de una actividad fuera del ámbito universitario en los procesos de renovación de dichos contratos de profesorado asociado. Esta medida faculta a las universidades a proceder a dicha renovación permitiendo, no únicamente el mantenimiento de dichos empleos, sino mantener la capacidad y calidad de los docentes.

De forma adicional, este real decreto-ley incorpora en su disposición final primera una modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con el fin de reconocer a los empleadores una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por la contratación indefinida de las personas con capacidad intelectual límite, a efectos de promover el acceso al empleo de dichas personas. Esta medida se complementa con otras que, con la misma finalidad, se establecen a través de un proyecto de real decreto que se ha tramitado de forma paralela, habida cuenta de que es ese el instrumento jurídico adecuado para adoptarlas, en tanto que implican la modificación de normas reglamentarias, y en el que, asimismo, se incluye la definición, a efectos laborales, del mencionado colectivo beneficiario.

No en vano, los efectos negativos que la emergencia sanitaria producida por la pandemia del virus del SARS-CoV-2 han provocado sobre el mercado laboral, han incidido de una forma más acuciante sobre ciertos colectivos de personas más vulnerables, como es, en este caso, el de las personas con capacidad intelectual límite que han visto mermadas sus opciones de acceso al mercado laboral y, por ende, las posibilidades de su participación activa en la vida social y en su interacción con el entorno. Es por ello imprescindible, en el actual contexto sanitario, social y económico, la habilitación inmediata de instrumentos que favorezcan la incorporación de este colectivo al mercado laboral. De esta manera, a través de la previsión legal de un nuevo estímulo eficaz para la contratación indefinida de estas personas con especiales dificultades para su incorporación al mercado de trabajo, se da cumplimiento íntegro al mandato previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, sobre «Medidas en favor de las personas con capacidad intelectual límite», que otorgaba al Gobierno un plazo de doce meses para implementar medidas de acción positiva tendentes a promover el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite.

Además, con ello se da respuesta a las recomendaciones formuladas por el Defensor del Pueblo, en reiteradas ocasiones, así como a las organizaciones representativas de las personas con discapacidad, que han planteado con insistencia la necesidad de prever con la máxima urgencia posible medidas de fomento del empleo para dicho colectivo concreto.

A la luz del lapso de tiempo transcurrido desde la finalización del mencionado plazo y, teniendo en consideración que la medida incluida en este real decreto-ley prevé un instrumento valioso para impulsar la contratación indefinida de las personas con capacidad intelectual límite, que están viendo limitado, durante esta pandemia, su acceso al mercado laboral, y cuya aprobación debe realizarse en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, queda acreditada la concurrencia de la extraordinaria y urgente necesidad de su aprobación mediante este real decreto-ley.

Por otra parte, se incorpora en la disposición final segunda, la modificación puntual del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural.

En concreto, el Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, reconocía un acceso extraordinario a la prestación por desempleo para los artistas en espectáculos públicos que no se encontrasen afectados por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada reguladas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Con ello, se pretendía dar respuesta a un colectivo, especialmente vulnerable en las circunstancias concurrentes, dado que, debido a la intermitencia que caracteriza a la

actividad artística, no alcanzaban a reunir los requisitos para tener derecho a la prestación por desempleo. A tal objeto, se habilitaba un acceso extraordinario a dicha prestación para los artistas en espectáculos públicos, de la que podían beneficiarse ante la falta de actividad por el cierre establecido de los locales o instalaciones, ya sean abiertos o cerrados, donde desarrollan sus actividades profesionales, como consecuencia del COVID-19.

En la medida en que la evolución de la pandemia y las medidas de contención y limitaciones adoptadas por las autoridades sanitarias impedían el normal desenvolvimiento de las actividades culturales, fue necesario ampliar el acceso extraordinario a la prestación por desempleo de este colectivo hasta el 31 de enero de 2021, en virtud del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre.

Igualmente, en esta disposición se hizo efectiva la protección de otros colectivos que, también por las peculiaridades del desempeño ordinario de su profesión, tienen dificultades para acogerse a los mecanismos generales de cobertura de prestación por desempleo. Por un lado, el personal técnico y auxiliar del sector de la cultura, que presta servicios técnicos indispensables para que los espectáculos y actividades culturales tengan lugar y que participan de la misma intermitencia y falta de continuidad propia de los artistas, siendo, por ello, necesario articular un mecanismo que haga posible su percepción.

Por otro lado, los profesionales taurinos, que se vieron afectados inicialmente por la suspensión de las actividades realizadas en plazas, recintos e instalaciones taurinas y, posteriormente, por las medidas de contención y limitaciones acordadas por las autoridades sanitarias competentes.

A la vista de lo expuesto, y coherentemente con la ampliación de las restantes medidas extraordinarias de protección de las personas trabajadoras, en virtud del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, se amplió la duración de las prestaciones y subsidios reconocidos en los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, hasta el 31 de mayo de 2021.

Procede ahora también prolongar estas medidas hasta el 30 de septiembre de 2021, de forma análoga a los demás mecanismos sociales de protección.

Asimismo, resulta también necesario ampliar el acceso extraordinario a la prestación por desempleo de los artistas, permitiendo que pueda reconocerse dicha prestación también a quien, una vez finalizado el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación sanitaria ocasionada por el COVID-19 y, pese a las restricciones derivadas de las medidas sanitarias y de contención, haya podido desarrollar su actividad después. A tal objeto, se establece un mínimo de cinco días de actividad entre el 11 de junio de 2020 y el 31 de mayo de 2021, que es la cuarta parte de los veinte días exigidos en el acceso extraordinario original del Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo. Y ello por cuanto que, desde que se declaró el estado de alarma por vez primera, el 14 de marzo de 2020, los espacios escénicos continuaron cerrados prácticamente hasta el 30 de septiembre, dando inicio la temporada de forma paulatina y sin poder ofrecer una apertura plena de los mismos, como consecuencia de los cierres perimetrales, las limitaciones de aforo variables y las continuas suspensiones producidas por la COVID-19. La combinación de todas estas variables permite concluir que, en función del tiempo previo de prestación de servicios establecido para el acceso a la prestación extraordinaria, se debe exigir una acreditación de cinco días en alta en el período indicado, lo que supone un 25 % de lo exigido en el Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, dado que se estima que, en el mejor de los casos, los espacios han permanecido abiertos plenamente ese porcentaje. Por lo demás, los requisitos y condiciones coinciden con los del mencionado acceso extraordinario original, con una duración de la prestación que se extiende hasta el 30 de septiembre de 2021.

Del mismo modo, se amplía el periodo de cotización en el que deben computarse los días exigidos, a fin de reconocer el subsidio por desempleo excepcional al personal técnico y auxiliar del sector de la cultura, de modo que el periodo de cotización mínimo de treinta y cinco días exigido para causar derecho al subsidio se computará hasta el 31 de mayo de 2021, permitiendo, de esta forma, tener en consideración los días que este personal haya podido trabajar durante la pandemia.

III

Por otra parte, teniendo en cuenta que los efectos provocados por la pandemia generada por el virus del SARS-CoV-2 se están prolongando, cabe prever incluso la necesidad de suspender nuevamente determinadas actividades. En este contexto, la situación de los trabajadores autónomos, al frente de pequeñas y medianas empresas, es especialmente grave, ya que una gran parte de ellos vieron interrumpida su actividad debido a las medidas de contención y limitaciones adoptadas por las autoridades sanitarias, quedando suprimidos sus ingresos e incluso, muchos de aquellos que no se vieron obligados a suspender la actividad, o la han reanudado tras la finalización del estado de alarma, han visto reducida su facturación por la contracción de la demanda y las limitaciones impuestas a causa del COVID-19.

El Gobierno ha establecido, desde la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, medidas excepcionales en materia de seguridad social en favor de los trabajadores autónomos más afectados por las consecuencias de la crisis sanitaria producida por el virus del SARS-CoV-2, si bien el 31 de mayo finaliza el plazo previsto para las últimas medidas adoptadas y previstas en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero.

De esta forma, conforme al este Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, se regulaba, en el artículo 5, la prestación extraordinaria por cese de actividad de forma similar a la introducida por el artículo 13.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, en favor de aquellos trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender totalmente sus actividades, en virtud de la resolución que pueda adoptarse al respecto.

Asimismo, el artículo 6 del citado Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero introducía la posibilidad de acceder a una prestación extraordinaria de cese de actividad a aquellos trabajadores autónomos que no siendo afectados por el cierre de su actividad vean reducidos sus ingresos y no tengan acceso a la prestación ordinaria de cese de actividad regulada en su artículo 7 o en los artículos 327 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Del mismo modo, el artículo 8 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero establecía una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos de temporada que desarrollen su actividad al menos durante tres meses en la primera mitad del año, mientras que la disposición transitoria segunda prorrogaba la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad, como consecuencia de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación del virus COVID-19 contemplada en el apartado 1 del artículo 13 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, siempre que mantengan, a 1 de febrero, el requisito de carencia que dio lugar a su reconocimiento.

Estas medidas, como se ha indicado, finalizan el 31 de mayo de 2021 sin que se haya solucionado la situación de crisis sanitaria provocada por el virus del SARS-CoV-2 y siendo, por tanto, preciso mantener hasta el 30 de septiembre de 2021 la prestación por cese de actividad para aquellos trabajadores autónomos en quienes concurran las condiciones para su percepción, así como facilitar el acceso a aquellos otros trabajadores autónomos que, no habiendo percibido la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, acrediten las condiciones exigidas por este real decreto-ley para tener derecho a esta prestación que, también en este caso, se podrá percibir hasta el 30 de septiembre de 2021.

Asimismo, se incorpora una nueva medida que ya se contempló en el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, permitiendo la exención en la cotización de los trabajadores autónomos. Estas nuevas medidas tienen como objeto proteger tanto a los trabajadores autónomos que tienen carencia para causar el derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad, como a aquellos otros que no alcancen a tener la carencia requerida o sean trabajadores autónomos de temporada y ello tanto si existe un cese total en la actividad, como si prestan servicios por cuenta propia o ajena, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en este real decreto-ley.

Además, y con la finalidad de llevar a cabo una valoración de las medidas ahora adoptadas, se ha considerado necesario encomendar a la Comisión de Seguimiento de las

medidas de apoyo para la recuperación de la actividad de los trabajadores autónomos en el ámbito de la Seguridad Social, constituida al amparo de la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, el seguimiento y evaluación de las medidas que se establecen en este real decreto-ley.

IV

El real decreto-ley incluye nueve artículos, distribuidos en dos títulos, siete disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, cinco disposiciones finales y un anexo.

El V Acuerdo Social en Defensa del Empleo queda recogido en el título I, que incluye los cuatro primeros artículos, así como en las disposiciones adicionales primera, segunda, tercera y cuarta.

El artículo 1 establece la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basados en causas relacionadas con la situación pandémica hasta el 30 de septiembre de 2021, con el objeto de extender esta medida de protección social y del empleo que ha demostrado una eficacia transcendental en esta situación. Asimismo, se prorrogan las medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los mismos, si bien se acomete una actualización en el porcentaje de exoneración en las cotizaciones a la Seguridad Social, de conformidad con la mejora de la situación epidemiológica, la flexibilización de las restricciones y el incremento de la actividad.

El artículo 2 regula las reglas aplicables a nuevos expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento y limitaciones que puedan producirse a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, prorrogando las ya previstas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, y cuyo régimen en materia de exoneración de cuotas a la Seguridad Social se actualiza.

El artículo 3 prorroga los contenidos complementarios de las medidas extraordinarias recogidas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

El artículo 4, por su parte, recoge las medidas extraordinarias de protección de las personas trabajadoras reguladas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, con las particularidades y referencias incluidas en dicho precepto, incluidas aquellas relativas a la protección por desempleo en el ámbito de los expedientes de regulación temporal de empleo como la prestación extraordinaria para las personas con contrato fijo-discontinuo.

El artículo 5 establece la exención en la cotización a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido alguna modalidad de prestación por cese de actividad, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero.

El artículo 6 regula la prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación del virus COVID-19.

El artículo 7 prevé la prórroga de la prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia.

El artículo 8 establece la prestación extraordinaria de cese de actividad para aquellos trabajadores autónomos que ejercen actividad y a 31 de mayo de 2021 vinieran percibiendo la prestación de cese de actividad prevista en el artículo 7 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero y no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad prevista en el artículo 7 de este real decreto-ley.

Por su parte, el artículo 9 recoge la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos de temporada.

Asimismo, la disposición adicional primera incluye a las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, y que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor, y que se encuentren incluidas en alguno de los apartados recogidos en la citada disposición adicional.

La disposición adicional segunda vuelve a referir las funciones ya clásicas de la Comisión de Seguimiento tripartita laboral, que también reedita composición y calendario de reuniones previsto.

La disposición adicional tercera, por su parte, dispone respecto de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo y aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, obligaciones para las empresas, tales como la incorporación efectiva durante los períodos teóricos de llamamiento de las personas trabajadoras, de conformidad con la descripción incluida en la citada disposición y su afectación por los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de entrada en vigor de esta norma o autorizados con posterioridad a esta, en el caso en que, como consecuencia de las restricciones y medidas de contención sanitaria no puedan desarrollar su actividad en el periodo de llamamiento indicado.

Asimismo, incluye de manera expresa el ámbito y alcance de la prestación extraordinaria regulada en el artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, cuya vigencia prorroga el artículo 4.2, y que resultará aplicable cuando el periodo teórico de llamamiento no esté comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, una vez finalizado este, así como durante las interrupciones ordinarias de actividad en aquellos casos en que haya incorporación efectiva y las demás situaciones no reguladas en esta disposición adicional que afecten a personas trabajadoras a las que se refiere el citado artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

La disposición adicional cuarta recoge de manera específica los efectos de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social y su consideración como periodo de ocupación cotizada a todos los efectos.

La disposición adicional quinta establece medidas respecto del personal docente e investigador de las universidades, en particular, en relación con el profesorado asociado que, según el artículo 53 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, es contratado con carácter temporal y con una dedicación parcial al contar con una actividad profesional adicional ajena a la universidad.

La disposición adicional sexta prevé, por último, la prórroga del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el que se regula el Plan MECUIDA.

Por último, la disposición adicional séptima encomienda a la Comisión de seguimiento de las medidas de apoyo para la recuperación de la actividad de los trabajadores autónomos en el ámbito de la Seguridad Social, establecida en el Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio, el seguimiento y evaluación de las medidas establecidas en los artículos 5, 6, 7, 8 y 9, así como en la disposición transitoria segunda de esta norma.

La disposición transitoria primera establece el régimen aplicable a las solicitudes de prestaciones o subsidios que ya hubieran sido formuladas o resueltas favorablemente al amparo del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre.

La disposición transitoria segunda regula el mantenimiento de la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad, como consecuencia de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación del virus COVID-19 contemplada en el artículo 5 y en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero.

Respecto de las disposiciones finales, la disposición final primera incorpora una modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuyo artículo 2 se añade un apartado 4 quáter, en el que se prevé que los empleadores que contraten por tiempo indefinido a personas con capacidad intelectual límite tengan derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

La disposición final segunda introduce modificaciones puntuales en el Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, con el fin de ampliar la duración de la prestación por desempleo de artistas en espectáculos públicos, personal técnico y auxiliar del sector de la cultura y profesionales taurinos, y reconocer un acceso extraordinario a dicha prestación para los dos primeros colectivos.

La disposición final tercera se refiere a los títulos competenciales al amparo de los cuales se dicta este real decreto-ley, la disposición final cuarta habilita al gobierno para el

desarrollo y ejecución de lo previsto en esta norma y la disposición final quinta se refiere a su entrada en vigor.

V

Respecto del supuesto habilitante de extraordinaria y urgente necesidad establecido en el artículo 86.1 de la Constitución Española, el contenido del real decreto-ley se fundamenta en motivos objetivos, de oportunidad política y extraordinaria urgencia que requieren su aprobación inmediata, destacando, entre otros, la situación grave y excepcional que persiste como consecuencia de la situación de crisis sanitaria provocada por el COVID-19, lo que hace indispensable dar una respuesta adecuada a las necesidades que se plantean en el ámbito laboral y social.

El artículo 86 de la Constitución Española permite al Gobierno dictar reales decretos-leyes «en caso de extraordinaria y urgente necesidad», siempre que no afecten al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general.

El real decreto-ley constituye, de esta forma, un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que, tal y como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional (SSTC 6/1983, de 4 de febrero, FJ 5; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, 137/2003, de 3 de julio, FJ 3, y 189/2005, de 7 julio, FJ 3; 68/2007, FJ 10, y 137/2011, FJ 7), el fin que justifica la legislación de urgencia sea subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno.

En definitiva, la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar este real decreto-ley se inscribe en el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación (STC 14/2020, de 28 de enero, FJ 4), centradas en dar una respuesta adecuada que permita restablecer el funcionamiento normal de la actividad económica y productiva de las empresas, la necesaria seguridad jurídica y la protección de los colectivos que pudieran resultar vulnerables ante la concurrencia de la situación descrita y que se definen por su condición extraordinaria y urgente.

Todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3), existiendo la necesaria conexión entre la situación de urgencia expuesta y la medida concreta adoptada para subvenir a ella, sin que constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario del referido instrumento constitucional.

En suma, en las medidas que se adoptan en este real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad previstas en el artículo 86 de la Constitución Española, tal y como se ha expuesto anteriormente, considerando, por otra parte, que los objetivos que se pretenden alcanzar con el mismo no pueden conseguirse a través de la tramitación de una ley por el procedimiento de urgencia.

Asimismo, debe señalarse que este real decreto-ley no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución Española, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general.

VI

Esta norma se ajusta a los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y, en particular, a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

Así, de acuerdo con los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa se encuentra justificada por una razón de interés general, habiéndose identificado los fines perseguidos y entendiéndose que es el real decreto-ley el instrumento más adecuado para

garantizar su consecución. Por otra parte, las medidas contenidas en el real decreto-ley son adecuadas y proporcionadas a las necesidades que exigen su dictado, habiéndose constatado que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios. A su vez, como garantía del principio de seguridad jurídica, esta iniciativa normativa se adopta de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, generando un marco normativo de certidumbre, que facilita su conocimiento y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas afectadas.

Con esta norma, de igual manera, se observa el principio de transparencia, al definir claramente la situación que la motiva y sus objetivos, descritos en la parte expositiva del texto y en el apartado correspondiente de la memoria, sin que se hayan realizado los trámites de participación pública que se establecen en el artículo 26 de la citada Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, al amparo de la excepción que, para los reales decretos-leyes, regula el apartado 11 del aludido precepto.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª y 17.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Vicepresidenta Tercera del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social y del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de mayo de 2021,

DISPONGO:

TÍTULO I

V Acuerdo Social en Defensa del Empleo

Téngase en cuenta que se prorrogan las medidas recogidas en el presente Título en la forma establecida por la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 1. *Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basados en causas relacionadas con la situación pandémica y medidas extraordinarias en materia de cotización.*

1. Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se prorrogarán automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021.

2. Asimismo, se entienden prorrogados los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, que se mantendrán vigentes, en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo.

No obstante, desde el 1 de junio de 2021 y hasta el 30 de septiembre de 2021, resultarán aplicables a dichos expedientes de regulación temporal de empleo los porcentajes de exoneración recogidos en el apartado 3 de este artículo, para los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, o en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

3. Los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo, resultándoles de aplicación las medidas extraordinarias en materia de cotización previstas en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, durante el período de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021.

4. Los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación al desarrollo normalizado de la actividad vigentes, basados en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre o en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, se prorrogarán automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021.

Las exoneraciones aplicables a estos expedientes, desde el 1 de junio de 2021, serán las siguientes:

a) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021, alcanzará el 85 %, 85 %, 75 % y 75 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2021 alcanzará el 75 %, 75 %, 65 % y 65 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

5. Las exoneraciones a las que se refieren los apartados 2, 3 y 4 anteriores se aplicarán respecto de las personas trabajadoras y respecto del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

El procedimiento y requisitos para la aplicación de las exoneraciones de cuotas a las que se refieren los apartados 2, 3 y 4 serán los establecidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 2.2 y 3 de este real decreto-ley.

> Téngase en cuenta el art. 1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, en cuanto a la autorización de prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021 en base a lo dispuesto en el presente artículo. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 2. *Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad.*

1. Las empresas y entidades afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria podrán solicitar un expediente de regulación de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, a partir del 1 de junio de 2021 y hasta el 30 de septiembre de 2021, salvo que les resulte de aplicación lo previsto en el apartado 2 siguiente.

El procedimiento y requisitos para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables en dichos supuestos serán los previstos en el citado artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en impedimento a la actividad, para los meses de junio a septiembre de 2021, serán los regulados en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en limitaciones a la actividad, para los meses de junio a septiembre de 2021, serán los previstos en el artículo 1.4.

2. Una vez constatada la concurrencia de alguna de las situaciones constitutivas de fuerza mayor a que se refiere el apartado anterior por parte de la autoridad laboral, mediante la correspondiente resolución estimatoria, expresa o por silencio administrativo, el paso de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, no requerirá la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo.

Sin perjuicio de lo anterior, resultarán aplicables, en cada momento, los porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa.

3. Las empresas cuya situación se viese modificada en los términos descritos en el apartado 2 deberán comunicar el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas que hayan comunicado dicho cambio de situación a la autoridad laboral, deberán presentar una declaración responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos establecidos en el artículo 2.3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, siendo dicha declaración responsable suficiente para la aplicación de los porcentajes de exención correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor en la que se encuentre la empresa en cada momento.

La autoridad laboral trasladará dicha comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos del desarrollo de aquellas acciones de control que se determinen sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

4. Las previsiones de los apartados 2 y 3 resultarán aplicables, asimismo, cuando la resolución estimatoria de la autoridad laboral, expresa o por silencio administrativo, hubiese tenido lugar en aplicación de lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional primera, apartado 2, del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, cuando se produzca el paso de la situación de impedimento a otra de limitación en el desarrollo normalizado de su actividad, como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas competentes, o viceversa.

Téngase en cuenta el art. 1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, en cuanto a la autorización de prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021 en base a lo dispuesto en el presente artículo. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 3. *Prórroga de contenidos complementarios del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.*

1. A los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas al COVID-19, iniciados tras la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 30 de septiembre de 2021, les resultarán de aplicación las previsiones establecidas en el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Asimismo, las previsiones contenidas en el artículo 3.4 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, continuarán siendo de aplicación, hasta el 30 de septiembre de 2021, a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas,

organizativas o de producción vinculadas al COVID-19 iniciados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

2. Los límites y previsiones relacionados con reparto de dividendos a los que se refiere el artículo 4 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021, para todos los expedientes, autorizados con anterioridad o en virtud de la presente norma, a los que se apliquen las exoneraciones previstas en este real decreto-ley.

3. Los límites y previsiones relacionados con transparencia fiscal a los que se refiere el artículo 4 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021, para todos los expedientes, autorizados con anterioridad o en virtud de este real decreto-ley.

4. La salvaguarda del empleo será de aplicación de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, en relación con los periodos anteriores y con el que se deriva de los beneficios recogidos en la presente norma y de conformidad con los plazos correspondientes.

5. Los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones a los que se refiere el artículo 7 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021 y resultarán igualmente de aplicación a todos los expedientes autorizados en virtud de este real decreto-ley.

6. Los artículos 2 y 5 de la Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, permanecerán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021.

Artículo 4. *Prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras recogidas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.*

1. Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 8 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, serán de aplicación hasta el 30 de septiembre de 2021, tanto para las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere dicho precepto, como para las afectadas por los expedientes de regulación de empleo que se contemplan en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero y en este real decreto-ley, con las siguientes particularidades:

a) El artículo 8.7 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, se mantendrá vigente según los términos y plazos previstos en el mismo.

b) Las empresas que ya hubieran presentado solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo en virtud de lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, no estarán obligadas a la presentación de nueva solicitud respecto de las personas trabajadoras incluidas en la anterior.

2. De igual manera, las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en el segundo párrafo del artículo 8.1 y en el artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, serán de aplicación hasta el 30 de septiembre de 2021, entendiéndose las referencias que dicho precepto realiza a la fecha del 31 de enero de 2021, efectuadas al 30 de septiembre de 2021.

3. Las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras previstas en los artículos 10 y 11 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, serán de aplicación hasta el 30 de septiembre de 2021, tanto para las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren dichos preceptos, como para las afectadas por los expedientes de regulación de empleo que se contemplan en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, así como en este real decreto-ley.

TÍTULO II

Medidas para la protección de los trabajadores autónomos

Artículo 5. *Exención en la cotización a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido alguna modalidad de prestación por cese de actividad al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.*

1. A partir del 1 de junio de 2021, los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que estuvieran de alta en estos regímenes y vinieran percibiendo el 31 de mayo alguna de las prestaciones por cese de actividad previstas en los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las siguientes cuantías:

a) 90 % de las cotizaciones correspondientes al mes de junio.
b) 75 % de las cotizaciones correspondientes al mes de julio.
c) 50 % de las cotizaciones correspondientes al mes de agosto.
d) 25 % de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre.

Para que sean aplicables estos beneficios en la cotización los trabajadores autónomos deberán mantener el alta en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social hasta el 30 de septiembre de 2021.

2. La base de cotización, a efectos de la determinación de la exención, será la base de cotización por la que venía cotizando el trabajador autónomo antes de acceder a la prestación por cese de actividad.

3. La percepción de la prestación por cese de actividad en cualquiera de sus modalidades será incompatible con la exención en la cotización establecida en este precepto.

4. La obtención de las exenciones contempladas en este precepto que resulten indebidas como consecuencia de la pérdida del derecho a las prestaciones de cese de actividad contemplada en los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, dará lugar a la revisión de oficio por parte de la entidad u organismo competente.

5. Lo dispuesto en este precepto será de aplicación a los trabajadores autónomos que agoten las prestaciones a las que se refiere el artículo 6 de este real decreto-ley, a partir de la finalización de las exenciones a las que se refiere el apartado 4 de dicho artículo y hasta el 30 de septiembre de 2021.

Artículo 6. *Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación del virus COVID-19.*

1. A partir del 1 de junio de 2021, los trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención en la propagación del virus COVID-19, o mantengan por los mismos motivos la suspensión de su actividad iniciada con anterioridad a la fecha indicada, tendrán derecho a una prestación económica por cese de actividad de naturaleza extraordinaria, en los términos que se establecen en este precepto, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

a) Estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, al menos treinta días naturales antes de la fecha de la resolución que acuerde la suspensión de la actividad y, en todo caso, antes de la fecha de inicio de la misma cuando esta se hubiese decretado con anterioridad al 1 de junio de 2021.

b) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor

invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

2. La cuantía de la prestación será del 70 % de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada.

No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta prestación extraordinaria por cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40 %.

3. El derecho a la prestación nacerá desde el día siguiente a la adopción de la medida de cierre de actividad adoptada por la autoridad competente, o desde el 1 de junio de 2021 cuando se mantenga la suspensión de actividad iniciada con anterioridad a esta fecha.

4. Durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar. La exoneración del ingreso de las cuotas se extenderá desde el primer día del mes en el que se adopte la medida de cierre de actividad, o desde el 1 de junio de 2021 cuando se mantenga la suspensión de actividad iniciada con anterioridad a esta fecha, hasta el último día del mes siguiente al que se levante dicha medida, o hasta el 30 de septiembre de 2021 si esta última fecha fuese anterior.

El periodo durante el cual el trabajador autónomo esté exento de la obligación de cotizar se entenderá como cotizado y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación.

La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

La duración máxima y resto de condiciones de aplicación de las deducciones en la cotización a las que pueda tener derecho el trabajador beneficiario de esta prestación extraordinaria por cese en la actividad no se modificará por el percibo de esta última.

Las mutuas colaboradoras y el Instituto Social de la Marina proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la información necesaria, a través de los procedimientos que establezca esta última, para la aplicación de lo establecido en este apartado, tanto en el momento del reconocimiento provisional de la prestación como en la revisión posterior, conforme a lo establecido en el apartado 9.

5. El percibo de la prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional, con el desempeño de otra actividad por cuenta propia, con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuyo actividad se haya visto afectada por el cierre, así como con la percepción de una prestación de Seguridad Social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será, además, incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

6. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este artículo.

7. La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

8. La percepción de esta nueva prestación tendrá una duración máxima de cuatro meses, finalizando el derecho a la misma el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 30 de septiembre de 2021, si esta última fecha fuese anterior.

El tiempo de percepción de la prestación no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

9. El reconocimiento de la prestación regulada en este artículo deberá solicitarse dentro de los primeros veintiún días naturales siguientes a la entrada en vigor del acuerdo o

resolución de cierre de actividad, o antes del 21 de junio cuando la suspensión de actividad se hubiera acordado con anterioridad al 1 de junio de 2021 y no se estuviera percibiendo la prestación extraordinaria contemplada en el artículo 5 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero.

En el caso de que la solicitud se presente fuera del plazo establecido, el derecho a la prestación se iniciará el primer día del mes siguiente al de la solicitud. En estos casos, el trabajador autónomo quedará exento de la obligación de cotizar desde el día que tenga derecho a percibir la prestación.

Las entidades encargadas de la gestión de esta prestación, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho. Finalizada la medida de cierre de actividad se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas. En el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas, debiendo además en estos casos ingresar las cotizaciones correspondientes a todo el periodo de percepción indebida de la prestación, aplicándose el procedimiento de gestión recaudatoria del sistema de la Seguridad Social en todos sus términos.

10. En la solicitud de la prestación el interesado deberá comunicar a la mutua o a la entidad gestora de la prestación los miembros que integran la unidad familiar y si alguno de ellos es o puede ser perceptor de la prestación de cese de actividad o si cuentan con alguno otro tipo de ingresos, debiendo constar, asimismo, el consentimiento de todos los miembros de la unidad familiar para el acceso a la información tributaria.

Para poder admitir a trámite la solicitud, el interesado deberá aportar una declaración jurada de los ingresos que se perciben, en su caso, como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, así como una autorización a la Administración de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras encargadas de la gestión de la prestación para recabar de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios necesarios para la revisión de los requisitos de acceso a la prestación. Todo ello sin perjuicio de la obligación que asiste al perceptor de la prestación de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación.

Artículo 7. *Prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia.*

1. A partir del 1 de junio de 2021, los trabajadores autónomos que a 31 de mayo de 2021 vinieran percibiendo la prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia regulada en el artículo 7 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero y no hubieran agotado los periodos de prestación previstos en el artículo 338.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, podrán continuar percibiéndola hasta el 30 de septiembre de 2021, siempre que, durante el segundo y tercer trimestre de 2021, cumplan los requisitos que se indican en este precepto.

Asimismo, podrán solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores autónomos en los que concurran las condiciones establecidas en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y cumplan los requisitos que se contemplan en este artículo. El derecho a la percepción de esta prestación finalizará el 30 de septiembre de 2021.

2. El acceso a la prestación exigirá acreditar en el segundo y tercer trimestre de 2021 una reducción de los ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia de más del 50 % de los habidos en el segundo y tercer trimestre de 2019, así como no haber obtenido durante el segundo y tercer trimestre de 2021 unos rendimientos netos computables fiscalmente superiores a 7.980 euros.

Para el cálculo de la reducción de ingresos se tendrá en cuenta el periodo en alta en el segundo y tercer trimestre de 2019 y se comparará con el segundo y tercer trimestre de 2021.

En el caso de los trabajadores autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberá acreditarse, al tiempo de solicitar la prestación, el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas. A tal objeto, los

trabajadores autónomos emitirán una declaración responsable, pudiendo ser requeridos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por la entidad gestora para que aporten los documentos precisos que acrediten este extremo.

3. Quien a 31 de mayo de 2021 viniera percibiendo la prestación contemplada en el artículo 7 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, solo podrá causar derecho a esta prestación si no hubiera consumido en aquella fecha la totalidad del periodo previsto en el artículo 338.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4. El reconocimiento a la prestación se llevará a cabo por las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina con carácter provisional con efectos de 1 de junio de 2021, si se solicita dentro de los primeros veintiún días naturales de junio, o con efecto desde el día primero del mes siguiente a la solicitud en otro caso, debiendo ser regularizada a partir del 1 de enero de 2022.

Para poder admitir a trámite la solicitud se autorizará a la Administración de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras encargadas de la gestión de la prestación para recabar de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios necesarios para la revisión de los requisitos de acceso a la prestación.

5. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina recabaran de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios del ejercicio 2021, a partir del 1 de abril de 2022.

Si las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deberán aportar a la mutua colaboradora o al Instituto Social de la Marina en los diez días siguientes a su requerimiento:

1.º Copia del modelo 303 de autoliquidación del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), correspondiente a las declaraciones del segundo y tercer trimestre de 2019 y 2021.

Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación en pago fraccionado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del primer, segundo y tercer trimestre de 2019 y 2021.

2.º Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria o cualquier otro medio de prueba que sirva para acreditar los ingresos exigidos en este precepto.

No obstante, y a efectos de acreditación de la reducción de los ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia de más del 50 % de los habidos en el segundo y tercer trimestre de 2019, se entenderá que los trabajadores autónomos han experimentado esa reducción siempre que el número medio diario de las personas trabajadoras con actividad afiliadas al sistema de la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente, expresada a 4 dígitos (CNAE), durante el periodo al que corresponda la prestación, sea inferior en más de un 7,5 % al número medio diario correspondiente al segundo y tercer trimestre de 2019.

6. Comprobados los datos por la entidad colaboradora o gestora competente para el reconocimiento de la prestación, se procederá a reclamar las prestaciones percibidas por aquellos trabajadores autónomos que no cumplan los requisitos establecidos en este precepto.

La entidad competente para la reclamación fijará la fecha de ingreso de las cantidades reclamadas que deberán hacerse sin intereses o recargo.

Transcurrido el plazo fijado en la resolución que al efecto se dicte, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reclamar la deuda pendiente, con los recargos e intereses que procedan conforme al procedimiento administrativo de recaudación establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

7. El trabajador autónomo, durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

La mutua colaboradora o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, abonará al trabajador junto, con la prestación por cese en la actividad, el importe de las cotizaciones por

contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de encontrarse el trabajador autónomo sin desarrollar actividad alguna, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 329 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

8. En los supuestos de cese definitivo en la actividad con anterioridad al 30 de septiembre de 2021, los límites de los requisitos fijados en este artículo se tomarán de manera proporcional al tiempo de la duración de la actividad. A estos efectos, el cálculo se hará computándose en su integridad el mes en que se produzca la baja en el régimen de Seguridad Social en el que estuviera encuadrado.

9. El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación regulada en este artículo podrá:

a) Renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de agosto de 2021, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación.

b) Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los rendimientos netos computables fiscalmente durante el segundo y tercer trimestre del año 2021 superarán los umbrales establecidos en el apartado 2 con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

10. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, la prestación de cese de actividad podrá ser compatible con el trabajo por cuenta ajena, siendo las condiciones aplicables en este supuesto las siguientes:

a) Los ingresos netos computables fiscalmente procedentes del trabajo por cuenta propia y los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no podrá superar 2,2 veces el salario mínimo interprofesional. En la determinación de este cómputo, los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no superarán 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional.

b) La cuantía de la prestación será el 50 % de la base de cotización mínima que le corresponda en función de la actividad.

c) Junto con la solicitud se aportará una declaración jurada de los ingresos que se perciben como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, sin perjuicio de la obligación que asiste de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación.

d) Será de aplicación lo dispuesto en los apartados anteriores siempre que no contradigan lo dispuesto en este apartado.

> Téngase en cuenta los arts. 8, 10 y 11 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, en cuanto a los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo el 30 de septiembre alguna de las prestaciones por cese de actividad previstas en el presente artículo. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 8. *Prestación extraordinaria de cese de actividad para aquellos trabajadores autónomos que ejercen actividad y a 31 de mayo de 2021 vinieran percibiendo alguna de las prestaciones de cese de actividad previstas en los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo y no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad prevista en el artículo 7 de este real decreto-ley.*

1. Los trabajadores autónomos que ejercen actividad y a 31 de mayo de 2021 vinieran percibiendo alguna de las prestaciones de cese de actividad previstas en los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero y no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad prevista en el artículo anterior podrán acceder, a partir de 1 de junio de 2021, a la prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria prevista en este artículo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Estar dado de alta y al corriente en el pago de las cotizaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia desde antes del 1 de abril de 2020.

No obstante, si en la fecha de la presentación de la solicitud no se cumpliera el requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

b) No tener rendimientos netos computables fiscalmente procedentes de la actividad por cuenta propia en el segundo y tercer trimestre de 2021 superiores a 6.650 euros.

c) Acreditar en el segundo y tercer trimestre del 2021 unos ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia inferiores a los habidos en el primer trimestre del 2020.

Para el cálculo de la reducción de ingresos se tendrá en cuenta el periodo en alta en el primer trimestre de 2020 y se comparará con la parte proporcional de los ingresos habidos en el segundo y tercer trimestre de 2021 en la misma proporción.

2. La cuantía de la prestación será del 50 % de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada.

No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta u otra prestación de cese de actividad, la cuantía de esta prestación será del 40 %.

3. En el caso de los trabajadores autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberá acreditarse, al tiempo de solicitar la prestación, el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas. A tal objeto, emitirán una declaración responsable, pudiendo ser requeridos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por la entidad gestora para que aporten los documentos precisos que acrediten este extremo.

4. Esta prestación extraordinaria por cese de actividad podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de junio de 2021 y tendrá una duración máxima de cuatro meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros veintiún días naturales de junio. En caso contrario, los efectos quedan fijados en el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud. La duración de esta prestación no podrá exceder del 30 de septiembre de 2021.

5. El percibo de la prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, con el desempeño de otra actividad por cuenta propia, con la percepción de rendimientos procedentes de una sociedad y con la percepción de una prestación de Seguridad Social, salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será además incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

6. El trabajador autónomo, durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá permanecer en alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente e ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

La mutua colaboradora o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, abonará al trabajador autónomo junto con la prestación por cese en la actividad, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de encontrarse el trabajador autónomo sin desarrollar actividad alguna, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 329 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será, en todo caso, la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

Las mutuas colaboradoras y el Instituto Social de la Marina proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la información necesaria, a través de los procedimientos que establezca esta última, para la aplicación de lo establecido en este apartado, tanto en el

momento del reconocimiento provisional de la prestación como en la revisión posterior, conforme a lo establecido en los apartados 8 y 9 de este artículo.

7. Se extinguirá el derecho a la prestación si durante la percepción de la misma concurren los requisitos para causar derecho a la prestación de cese de actividad contemplada en el artículo 7 de esta norma o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin perjuicio del derecho que asiste al interesado a solicitar la prestación correspondiente.

8. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria en los términos establecidos, siempre que reúnan los requisitos para ello.

9. La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

Las entidades encargadas de la gestión de esta prestación, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

Para poder admitir a trámite la solicitud se deberá aportar una declaración jurada de los ingresos que se perciben, en su caso, como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, y autorización a la Administración de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras encargadas de la gestión de la prestación para recabar de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios necesarios para la revisión de los requisitos de acceso a la prestación. Todo ello sin perjuicio de la obligación que asiste al perceptor de la prestación de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación.

10. A partir del 1 de enero de 2022 se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas.

a) A tal objeto, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social recabarán de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios relativos al primer trimestre de 2020 y los tres primeros trimestres de 2021.

Si las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deberán aportar a la mutua colaboradora en los diez días siguientes a su requerimiento:

1.º Copia del modelo 390 de declaración resumen anual IVA del año 2020 y sus liquidaciones trimestrales (modelos 303), así como las liquidaciones del segundo y tercer trimestre del año 2021 (modelos 303).

Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación de cada trimestre a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del año 2020, así como las autoliquidaciones del primer, segundo y tercer trimestre del año 2020. Declaración de la renta de las personas físicas o certificado de empresas donde consten las retribuciones percibidas por cuenta ajena.

2.º Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria para acreditar los ingresos exigidos en este precepto.

No obstante, y a efectos de acreditación de la reducción de los ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia, así como el límite de rendimientos netos, se entenderá que los trabajadores autónomos han experimentado estas circunstancias siempre que el número medio diario de las personas trabajadoras con actividad afiliadas al sistema de la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente, expresada a cuatro dígitos (CNAE), durante el periodo al que corresponda la prestación, sea inferior en más de un 7,5 % al número medio diario correspondiente al segundo y tercer trimestre de 2019.

b) En el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas.

A tal objeto, la entidad competente para el reconocimiento de la prestación dictará resolución fijando el importe de la cantidad a reintegrar que deberá hacerse sin intereses o recargo en el plazo que se determine en la resolución.

Transcurrido el plazo fijado en la resolución que al efecto se dicte, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reclamar la deuda pendiente, con los recargos e intereses que procedan conforme al procedimiento administrativo de recaudación establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

11. Al tiempo de solicitar la prestación, el interesado deberá comunicar a la mutua o a la entidad gestora de la prestación los miembros que integran la unidad familiar y si alguno de ellos es o puede ser perceptor de la prestación de cese de actividad o si cuentan con algún otro tipo de ingresos.

12. El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación regulada en este artículo podrá:

a) Renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de agosto de 2021, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación.

b) Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos percibidos durante el primer y segundo trimestre de 2021 o la caída de la facturación en ese mismo periodo superarán los umbrales establecidos en el apartado 1 con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

Téngase en cuenta los arts. 8 y 11 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, en cuanto a los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo el 30 de septiembre alguna de las prestaciones por cese de actividad previstas en el presente artículo. Ref. BOE-A-2021-15768

Artículo 9. *Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos de temporada.*

1. A los efectos de este precepto se consideran trabajadores de temporada aquellos trabajadores autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los años 2018 y 2019 se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante un mínimo de cuatro meses y un máximo de siete meses en cada uno de los años referidos.

Se considerará que el trabajador autónomo ha desarrollado un único trabajo en 2018 y 2019 siempre que, de haber estado de alta en un régimen de seguridad social como trabajador por cuenta ajena, dicha alta no supere los ciento veinte días a lo largo de esos años.

2. Serán requisitos para causar derecho a la prestación:

a) Haber estado de alta y cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia durante un mínimo de cuatro meses y un máximo de siete meses de cada uno de los años 2018 y 2019, siempre que ese marco temporal abarque un mínimo de dos meses entre los meses de junio y septiembre de esos años.

b) No haber estado en alta o asimilado al alta como trabajador por cuenta ajena en el régimen de Seguridad Social correspondiente más de sesenta días durante el segundo y tercer trimestre del año 2021.

c) No obtener durante el segundo y tercer trimestre del año 2021 unos ingresos netos computables fiscalmente que superen los 6.650 euros.

d) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

3. La cuantía de la prestación regulada en este artículo será el equivalente al 70 % de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desempeñada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

4. La prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en este artículo podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de junio de 2021 y tendrá una duración máxima de cuatro meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros veintiún días naturales de junio. En caso contrario, los efectos quedarán fijados al día primero del mes siguiente de la presentación de la solicitud y su duración no podrá exceder del 30 de septiembre de 2021.

5. Durante la percepción de la prestación no existirá obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

6. Las cotizaciones por las que no exista obligación de cotizar serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación.

7. Esta prestación será incompatible con el trabajo por cuenta ajena y con cualquier prestación de Seguridad Social que el beneficiario viniera percibiendo salvo que fuera compatible con el desempeño de la actividad como trabajador por cuenta propia. Asimismo, será incompatible con el trabajo por cuenta propia y con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuya actividad se haya visto afectada por el cierre, cuando los ingresos que se perciban en el segundo y tercer trimestre del año 2021 superen los 6.650 euros.

Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será, asimismo, incompatible con la percepción de las ayudas por paralización de la flota.

8. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho, en las mismas condiciones, a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este artículo.

9. La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

Para poder admitir a trámite la solicitud se autorizará a la Administración de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras encargadas de la gestión de la prestación para recabar de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios necesarios para la revisión de los requisitos de acceso a la prestación.

10. El reconocimiento de la prestación regulada en este artículo podrá solicitarse en cualquier momento durante el periodo comprendido entre la entrada en vigor de la norma y el mes de agosto de 2021.

Los efectos de la solicitud son los determinados en el apartado 4.

Las entidades gestoras, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

11. A partir del 1 de enero de 2022 se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas.

a) A tal objeto, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina recabarán de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios correspondientes al segundo y tercer trimestre del año 2021.

Si las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deberán aportar a la mutua colaboradora en los diez días siguientes a su requerimiento:

1.º Copia del modelo 303 de declaración del segundo y tercer trimestre del año 2021. Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación en pago fraccionado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del primer, segundo y tercer trimestre del año 2021.

2.º Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria para acreditar los ingresos exigidos en este precepto.

b) En el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas.

A tal objeto, la entidad competente para el reconocimiento de la prestación dictará resolución fijando el importe de la cantidad a reintegrar que deberá hacerse sin intereses o recargo en el plazo que se determine en la resolución.

Transcurrido el plazo fijado en la resolución que al efecto se dicte, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reclamar la deuda pendiente, con los recargos e intereses que procedan conforme al procedimiento administrativo de recaudación establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

12. El trabajador autónomo de temporada que haya solicitado el pago de la prestación regulada en este artículo podrá:

a) Renunciar a ella en cualquier momento antes del 30 de agosto de 2021 surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación.

b) Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos que puede percibir por el ejercicio de la actividad durante el tiempo que puede causar derecho a ella superarán los umbrales establecidos en el apartado 2.c) con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

Disposición adicional primera. *Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.*

1. Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

2. Quedarán exoneradas, entre el 1 de junio de 2021 y el 30 de septiembre de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican en el siguiente apartado, las siguientes empresas:

a) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, según lo establecido en el artículo 1, y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, según el apartado 1, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

b) Empresas a las que se refiere la letra a) anterior, que transiten, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021, desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

c) Empresas a las que se refieren las letra b) y c) del apartado 3 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, y aquellas a las que se refiere la letra b) del apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, que sean titulares de un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que hubieran tenido derecho a las exenciones reguladas en las citadas disposiciones adicionales, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades

Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.

d) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, según lo establecido en el artículo 1, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a las que se refieren las letras anteriores, o que formen parte de la cadena de valor de estas.

A tal efecto, son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas a que se refieren las letras anteriores aquellas a las que se haya reconocido tal consideración, conforme a lo establecido en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Asimismo, quedarán exoneradas en las condiciones establecidas en esta disposición adicional las empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, hayan transitado, en los términos establecidos en el apartado 3.d) de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en los términos establecidos en el apartado 2.d) de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, o transiten, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021, desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en el artículo 3 de este real decreto-ley.

3. Las empresas indicadas en el apartado anterior quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reinicien su actividad a partir del 1 de junio de 2021, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, en los términos de su artículo 4.2.a), y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de junio de 2021, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) El 95 %, de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto y septiembre de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 85 % de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto y septiembre de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

4. Las empresas indicadas en el apartado 2 quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto de 2021, y 70 % de la devengada durante en septiembre de 2021, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 75 % de la aportación empresarial devengada en junio, julio, agosto de 2021, y 60 % de la devengada en el mes de septiembre de 2021, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

5. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional serán incompatibles con las medidas reguladas en los artículos 1 y 2 de este real decreto-ley. Asimismo, a estas empresas les resultará de aplicación lo previsto en los artículos 2.3, 4 y 6 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

6. Las exenciones previstas se aplicarán, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del

texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

7. A efectos de lo establecido en este artículo, se considerará que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020, según lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Téngase en cuenta que se prorrogan las previsiones recogidas en la presente disposición en la forma establecida por la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Ref. BOE-A-2021-15768

Disposición adicional segunda. *Comisión de Seguimiento tripartita laboral.*

1. La Comisión de Seguimiento tripartita laboral estará integrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y tendrá como funciones, desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, la valoración de las medidas recogidas en este y de la evolución de la actividad económica y el empleo, así como el análisis de las eventuales medidas futuras para la protección del empleo y del tejido productivo.

2. Para el desarrollo de dichas funciones, la Comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada quince días desde la entrada en vigor de la presente norma, previa convocatoria remitida al efecto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y, con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma.

Disposición adicional tercera. *Incorporación efectiva y aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a las personas con contrato fijo-discontinuo o a las que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.*

1. Las empresas deberán incorporar efectivamente a las personas con contrato fijo-discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas durante el periodo teórico de llamamiento, entendido como aquel correspondiente al trabajo efectivo desarrollado por cada una de ellas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2019.

En el supuesto en que la contratación de la persona trabajadora se hubiera producido con posterioridad al 30 de septiembre de 2019, se tomará como referencia el mismo periodo teórico de llamamiento correspondiente al ejercicio 2020.

2. En el caso en que, como consecuencia de las restricciones y medidas de contención sanitaria, las personas referidas en el apartado anterior no puedan desarrollar actividad efectiva en el periodo de llamamiento indicado, estas deberán ser afectadas en ese momento por los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de entrada en vigor de esta norma o autorizados con posterioridad a esta, y mantenerse en dicha situación hasta que tenga lugar su reincorporación efectiva o, en su caso, hasta la fecha de interrupción de su actividad, dentro del periodo referido en el apartado 1.

Las empresas tendrán un plazo de quince días desde la afectación, para solicitar, de no haberse hecho previamente, la incorporación de estas personas al expediente de regulación temporal de empleo, ante la autoridad laboral y para tramitar ante la entidad gestora la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo.

3. La prestación extraordinaria regulada en el artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, que mantiene su vigencia conforme a lo previsto en el artículo 4.2 de este real decreto-ley, resultará aplicable cuando el periodo teórico de llamamiento no esté

comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y una vez finalizado este, así como durante las interrupciones ordinarias de actividad en aquellos casos en que haya incorporación efectiva, y en las demás situaciones no reguladas en esta disposición adicional que afecten a personas trabajadoras a las que se refiere el citado artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Disposición adicional cuarta. *Efectos de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social.*

1. Las exenciones en la cotización a la Seguridad Social establecidas en los artículos 1, 2, 5 y en la disposición adicional primera de este real decreto-ley no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. La previsión del apartado anterior será también de aplicación con relación a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social establecidas en el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, en el artículo 4, 8 y disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, en el artículo 2 y disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, en el artículo 7 del Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria, y en los artículos 1 y 2 y disposición adicional primera del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, desde la correspondiente fecha de entrada en vigor de las referidas disposiciones.

Disposición adicional quinta. *Renovación por las universidades de los contratos de profesorado asociado para el curso 2021-2022.*

La contratación de profesoras y profesores asociados en las universidades se ajustará a las reglas establecidas en el artículo 53 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

No obstante, excepcionalmente, por motivos justificados y con un ámbito temporal limitado al curso 2021-2022, la renovación de dichos contratos podrá realizarse sin que sea necesario acreditar por parte de la persona contratada el ejercicio de una actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Disposición adicional sexta. *Prórroga de la vigencia del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.*

Se prorroga, hasta el 30 de septiembre de 2021, el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el que se regula el Plan MECUIDA.

Disposición adicional séptima. *Comisión de seguimiento de las medidas de apoyo para la recuperación de la actividad de los trabajadores autónomos en el ámbito de la Seguridad Social.*

Se encomienda a la comisión de seguimiento de las medidas de apoyo para la recuperación de la actividad de los trabajadores autónomos en el ámbito de la Seguridad Social creada al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, el seguimiento y evaluación de las medidas establecidas en los artículos 5, 6, 7, 8 y 9, así como en la disposición transitoria segunda de esta norma.

Disposición transitoria primera. *Solicitudes de prestaciones y subsidios formuladas o resueltas favorablemente al amparo de los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural.*

1. Las solicitudes de prestaciones y subsidios formuladas al amparo de lo dispuesto en los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural, que se encuentren pendientes de resolución a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se resolverán de conformidad con lo establecido en este.

2. En el caso de que las solicitudes ya hubieran sido resueltas favorablemente a la entrada en vigor de este real decreto-ley, sin que se hubiera agotado la prestación o el subsidio, se reconocerá de oficio la ampliación de su duración, con arreglo a lo previsto en el mismo.

3. Los beneficiarios a los que, a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, se les hubiera denegado o hubieran agotado las prestaciones o subsidio reconocidos al amparo del artículo 2 del Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, o de los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, podrán presentar nueva solicitud, para el reconocimiento de su derecho por el periodo previsto en el mismo.

Disposición transitoria segunda. *Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad que vinieran percibiendo a 31 de mayo de 2021 la prestación contemplada en el artículo 5 o en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.*

Los trabajadores autónomos que, a 31 de mayo de 2021, vinieran percibiendo la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad, como consecuencia de resolución de la autoridad competente, como medida de contención de la propagación del virus COVID-19 contemplada en el artículo 5 o en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, podrán percibir la prestación prevista en el artículo 6 de este real decreto-ley durante el tiempo en que permanezca la actividad suspendida y hasta el último día del mes siguiente en el que se acuerde el levantamiento de las medidas o hasta el 30 de septiembre de 2021, si esta última fecha es anterior.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora y el crecimiento del empleo.*

Se añade un nuevo apartado 4 quáter al artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora y el crecimiento del empleo, con la siguiente redacción:

> «4 quater. Los empleadores que contraten por tiempo indefinido a personas con capacidad intelectual límite tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante cuatro años.
>
> Se considerarán personas con capacidad intelectual límite aquellas que el Gobierno determine reglamentariamente.»

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural.*

El Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 2, que queda redactado del siguiente modo:

«1. Con carácter excepcional, y como consecuencia de la crisis sanitaria derivada del COVID-19, los artistas en espectáculos públicos que tuvieran derecho al acceso extraordinario a las prestaciones económicas por desempleo, en los términos previstos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, podrán continuar percibiéndolas hasta el 30 de septiembre de 2021.

2. La prestación será incompatible con la realización de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con la percepción de cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

El derecho a la percepción de la prestación se suspenderá, una vez reconocido, mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena. La suspensión de dicho derecho supondrá la interrupción del abono de la prestación, que se reanudará una vez finalizado el trabajo, por el tiempo que reste del período de percepción que corresponda y como máximo hasta el 30 de septiembre de 2021.

3. Será de aplicación en todo caso lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, salvo lo relativo a la duración de la prestación, que se extenderá hasta la fecha indicada en el apartado 1.

4. Asimismo, tendrán derecho al acceso extraordinario a las prestaciones económicas por desempleo reconocido en el artículo 2 del Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, aquellos trabajadores que no hubieran accedido a este con anterioridad y, en el periodo comprendido entre el 11 de junio de 2020 y el 31 de mayo de 2021, acrediten cinco días de alta en la Seguridad Social con prestación real de servicios en la actividad prevista en el apartado 1. A estos trabajadores se les reconocerá en el ejercicio 2021, y a efectos de lo dispuesto en el artículo 266 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, estar en situación legal de desempleo, así como tener cubierto el período mínimo de cotización, siempre que no estén percibiendo o hayan optado por la prestación contributiva por desempleo ordinaria prevista en el artículo 262 y siguientes del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

La duración de la prestación por desempleo se extenderá hasta el 30 de septiembre de 2021.

En lo no previsto en este apartado, será de aplicación lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo.»

Dos. Se modifica la letra e) del apartado 1 y el apartado 4 del artículo 3, que pasan a tener la siguiente redacción:

«e) Acreditar, desde el 1 de agosto de 2019 hasta el 31 de mayo de 2021, un periodo de ocupación cotizada en el Régimen General de la Seguridad Social de, al menos, treinta y cinco días, que no haya sido computado para el reconocimiento de un derecho anterior, y durante el cual se haya trabajado por cuenta ajena como personal técnico o auxiliar para empresas del sector de la cultura incluidas en alguna de las actividades previstas en los códigos CNAE 5912, 5915, 5916, 5920, o entre el 9001 y el 9004.»

«4. El subsidio excepcional se extinguirá el 30 de septiembre de 2021, y no podrá percibirse en más de una ocasión.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 4, que queda redactado del siguiente modo:

«3. El derecho a la prestación por desempleo regulada en este artículo quedará extinguido el día 30 de septiembre de 2021, con independencia de los días de derecho que hasta esa fecha se hayan consumido.

Dicha extinción no constituye agotamiento de una prestación contributiva por desempleo, a los efectos del acceso a los subsidios por desempleo regulados en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.»

Téngase en cuenta que se prorroga la duración de las prestaciones y subsidios previstos en los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, en la redacción dada por la presente disposición, hasta el día 28 de febrero de 2022, según establece la disposición adicional 10 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Ref. BOE-A-2021-15768

Disposición final tercera. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª y 17.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto-ley.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por excepción, la disposición final primera entrará en vigor el día 1 de junio de 2021.

ANEXO

Códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– de aquellas empresas beneficiarias de las medidas dispuestas en la disposición adicional primera de este real decreto-ley

710	Extracción de minerales de hierro.
1419	Confección de otras prendas de vestir y accesorios.
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas.
1820	Reproducción de soportes grabados.
2051	Fabricación de explosivos.
2441	Producción de metales preciosos.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.
4634	Comercio al por mayor de bebidas.
4637	Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias.
4932	Transporte por taxi.
4939	Tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5010	Transporte marítimo de pasajeros (2).
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores (2).
5110	Transporte aéreo de pasajeros.
5223	Actividades anexas al transporte aéreo.
5510	Hoteles y alojamientos similares.
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
5530	Campings y aparcamientos para caravanas.
5590	Otros alojamientos.
5610	Restaurantes y puestos de comidas.
5630	Establecimientos de bebidas.
5813	Edición de periódicos.
5914	Actividades de exhibición cinematográfica.
7420	Actividades de fotografía.
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos.
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo.

7911	Actividades de las agencias de viajes.
7912	Actividades de los operadores turísticos.
7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
8230	Organización de convenciones y ferias de muestras.
9001	Artes escénicas.
9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas.
9004	Gestión de salas de espectáculos.
9104	Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales.
9200	Actividades de juegos de azar y apuestas.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.
9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
9604	Actividades de mantenimiento físico.

Información relacionada

- El Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, ha sido convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 10 de junio de 2021. Ref. BOE-A-2021-10227

§ 31

Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 46, de 23 de febrero de 2022
Última modificación: 28 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-2022-2849

[. . .]

Disposición adicional primera. *Transición a los nuevos expedientes de regulación temporal de empleo de los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Los expedientes de regulación temporal de empleo referidos en el artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, y vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de marzo de 2022.

Asimismo, se prorrogarán hasta el 31 de marzo de 2022 los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y que hubiesen sido autorizados con base en lo dispuesto en los artículos 2 y 5.1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, incluidos los autorizados con arreglo a la disposición transitoria única de la misma.

2. A los expedientes previstos en el apartado 1 y a las personas trabajadoras afectadas por los mismos les seguirán resultando de aplicación las medidas previstas en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, hasta el 31 de marzo de 2022, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda de este real decreto-ley.

3. La prórroga de las medidas de protección por desempleo del artículo 7 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, se extenderá hasta el día 31 de marzo de 2022.

Disposición adicional segunda. *Beneficios en materia de cotización a la Seguridad Social de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere la disposición adicional primera.*

A los expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados en virtud de la disposición adicional primera de este real decreto-ley les serán de aplicación durante el mes de marzo de 2022, las exenciones en la cotización a la Seguridad Social reguladas en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, en los mismos términos y condiciones establecidos en dicho artículo, con las particularidades siguientes:

a) En los supuestos regulados en los apartados 1.a) 1.º y 3, el porcentaje de exención será del 20 por ciento.

b) En los supuestos regulados en los apartados 1.a) 2.º y 3, el porcentaje de exención será del 60 por ciento.

c) En los supuestos regulados en los apartados 1.b) 1.º y 3, el porcentaje de exención será del 30 por ciento.

d) En los supuestos regulados en los apartados 1.b) 2.º y 3, el porcentaje de exención será del 60 por ciento.

e) En los supuestos regulados en el apartado 2 el porcentaje de exención será del 90 por ciento

[. . .]

Disposición adicional cuarta. *Fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.*

Se entenderá que constituyen situaciones de fuerza mayor, en los términos del artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas acreditadas en virtud de las resoluciones de los expedientes de regulación temporal de empleo autorizados por la causa prevista en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, sin que sea necesaria la tramitación de un nuevo expediente a estos efectos, siendo de aplicación a estos expedientes, a partir del 1 de marzo y hasta el 30 de junio de 2022 el régimen jurídico establecido en el referido artículo 47.5 del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Téngase en cuenta que serán aplicables hasta el 30 de junio de 2024 los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere la presente disposición, según establece el art. 82 del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-26452

[. . .]

Información relacionada

- El Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, ha sido convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 10 de marzo de 2022. Ref. BOE-A-2022-4137

§ 32

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 154, de 29 de junio de 2023
Última modificación: 28 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-2023-15135

[. . .]

TÍTULO III

Medidas de impulso de la actividad y mantenimiento de la estabilidad económica y social

[. . .]

Artículo 173. *Prórroga de medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas.*

En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

TÍTULO IV

Medidas de apoyo para la reparación de los daños y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma

[. . .]

Artículo 177. *Prórroga de las exenciones en la cotización aplicables en las unidades poblacionales de Puerto Naos y la Bombilla, reguladas en el artículo 98 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre.*

En los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias, afectadas por la erupción volcánica registrada en la Isla de La Palma en la zona de Cumbre Vieja, prorrogados hasta el 31 de diciembre de 2023, las empresas podrán acogerse, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a una exención del 100 por ciento en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, cuyo devengo se produzca en los meses de julio a diciembre de 2023, respecto de las personas trabajadoras cuya actividad laboral se viniese desarrollando, hasta el inicio de la situación de fuerza mayor temporal, en las unidades poblacionales de Puerto Naos y la Bombilla.

Para la aplicación del porcentaje anteriormente indicado, la autoridad laboral que hubiese autorizado el expediente de regulación temporal de empleo deberá comunicar fehacientemente a la Tesorería General de la Seguridad Social la identificación de las empresas y personas trabajadoras a las que se refiere el párrafo anterior.

Téngase en cuenta la prórroga de las exenciones reguladas en este artículo, establecida en el art. 77 del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-26452, según el cual:

"En los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias, afectadas por la erupción volcánica registrada en la Isla de La Palma en la zona de Cumbre Vieja, prorrogados hasta el 30 de junio de 2024, las empresas podrán acogerse, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a una exención del 100 por ciento en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, cuyo devengo se produzca en los meses de enero a junio de 2024, respecto de las personas trabajadoras cuya actividad laboral se viniese desarrollando, hasta el inicio de la situación de fuerza mayor temporal, en las unidades poblacionales de Puerto Naos y la Bombilla."

Artículo 178. *Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.*

Serán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2023, los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, de acuerdo con el régimen jurídico establecido en el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

§ 32 Medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania [parcial]

[. . .]

§ 33

Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo al sector agrario por causa de la sequía. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 64, de 16 de marzo de 2022
Última modificación: 29 de junio de 2023
Referencia: BOE-A-2022-4136

[. . .]

Disposición transitoria segunda. *Procedimiento aplicable al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.*

1. Hasta que se apruebe el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, resultarán aplicables, en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, las previsiones recogidas en los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades señaladas en el apartado 2 y en cuanto no resulten incompatibles con lo recogido en el propio artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En concreto, no resultarán aplicables los artículos 17, 18, 19 y 22 ni los porcentajes de reducción de jornada previstos en el artículo 16.2, del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

2. Sin perjuicio las excepciones anteriores, el contenido de los capítulos II y III del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada resultará aplicable al Mecanismo RED, con las siguientes especialidades:

a) Durante la aplicación del Mecanismo RED cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por una suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.

b) La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar la tramitación del Mecanismo RED, a efectos de la conformación de la comisión representativa de aquellas conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Constituida la comisión representativa de las personas trabajadoras o transcurrido el plazo para ello, la empresa remitirá la comunicación de inicio del periodo de consultas, que deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

1.º Documentación acreditativa de que la situación temporal, cíclica o sectorial, descrita en el correspondiente acuerdo de activación del Mecanismo RED concurre en la empresa.

2.º Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo.

3.º Identificación de las personas trabajadoras incluidas en el procedimiento y que van a resultar afectadas por las medidas de regulación temporal de empleo.

4.º Tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

En el caso de la modalidad sectorial, además, esta comunicación deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

d) La solicitud para aplicar medidas de reducción de contrato o suspensión de jornada en el ámbito del Mecanismo RED activado será presentada por la empresa ante la autoridad laboral competente de forma simultánea a la comunicación de apertura del periodo de consultas a la que se refiere el apartado anterior y deberá incorporar:

1.º Copia de la comunicación de inicio referida en el apartado b).

2.º Copia de la comunicación y de la documentación referidas en el apartado c).

3.º Identificación de las personas que integrarán la comisión negociadora y la comisión representativa de las personas trabajadoras o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta última en los plazos legales.

e) La admisión a trámite de una solicitud de autorización para aplicar medidas en el ámbito de un Mecanismo RED requerirá, en cualquier caso, el cumplimiento de los requisitos que al respecto se fijen en el acuerdo de activación del Consejo de Ministros.

f) Si la autoridad laboral que recibe la solicitud a que se refiere el apartado anterior careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente a la comisión negociadora.

g) La comunicación final de la empresa a la autoridad laboral, ya haya finalizado con o sin acuerdo el periodo de consultas deberá incorporar, como mínimo, los contenidos siguientes:

1.º Personas, grupos profesionales, puestos y niveles salariales afectados, determinando en cada caso si la medida es de reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual o de suspensión de contrato.

2.º Fecha de efectos del Mecanismo RED, que podrá ser anterior a la de la comunicación final a la autoridad laboral, pero en ningún caso previa a la fecha de activación de aquél.

3.º Período dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de las medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato, dentro del límite establecido por el acuerdo de activación.

4.º Porcentaje máximo de reducción de jornada diaria, semanal o mensual acordado para cada una de las personas, grupos profesionales, puestos o niveles salariales afectados, así como del número máximo de días de suspensión de contratos a aplicar en cada caso.

5.º En el supuesto de la modalidad sectorial del Mecanismo RED, plan de recualificación definitivo. El plan de recualificación podrá incorporar entre sus contenidos las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Gobierno podrá modificar, mediante el desarrollo reglamentario del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en esta disposición.

[. . .]

§ 34

Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 76, de 30 de marzo de 2022
Última modificación: 28 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-2022-4972

[. . .]

TÍTULO IV

Otras medidas de apoyo a trabajadores y colectivos vulnerables

Artículo 44. *Medidas en el ámbito laboral.*

En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2022. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

[. . .]

§ 35

Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-5143

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 29 de marzo de 2022, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de la Ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital y del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, ha aprobado un Acuerdo por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje.

Para general conocimiento, se dispone su publicación como anexo a la presente Orden.

ANEXO

Acuerdo por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje

El objetivo prioritario del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, es promover la estabilidad en el empleo y limitar el recurso abusivo a la contratación temporal, por lo que se viene a potenciar el recurso a los mecanismos de flexibilidad interna por las empresas a través de las reducciones temporales de jornada y suspensiones de los contratos de trabajo, con el objetivo de favorecer la continuidad del empleo ante coyunturas negativas, como alternativas a los despidos masivos y a la elevada tasa de temporalidad.

Como respuesta a lo anterior, se integra en el conjunto del sistema de relaciones laborales un nuevo mecanismo de estabilización económica y de flexibilidad interna de las

empresas que permita lograr un doble objetivo: (i) proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado y (ii) acompañar los procesos de cambio estructural, para fomentar el crecimiento potencial y bienestar del conjunto de la sociedad, evitando un impacto macroeconómico negativo que resulte en pérdida de capital humano.

Se trata, por tanto, de establecer un sistema de estabilización económica que, en primer lugar, proporcione flexibilidad interna a las empresas y estabilidad en el empleo ante caídas transitorias o cíclicas en la actividad de la empresa, con un foco especial en la formación de las personas trabajadoras. En segundo lugar, este sistema ha de servir de apoyo a la recualificación de trabajadores y trabajadoras en empresas y sectores en transición, para hacer frente a los posibles ajustes permanentes de plantillas ante innovaciones derivadas de los cambios tecnológicos o de la demanda.

En cumplimiento de lo anterior, la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, incluye en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo, para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

El sector turístico ha sido uno de los que más impacto (y de mayor intensidad) ha sufrido. Según la Organización Mundial del Turismo, la pandemia de COVID-19 rebajó el PIB directo turístico mundial a la mitad, hasta reducirlo al 1,8 % del PIB mundial. Ello representa el 70 % de la caída del PIB mundial total durante 2020. Y es que la pandemia supuso un freno casi completo a una gran parte de la actividad turística, suponiendo un descenso de un 73 % de las llegadas a nivel mundial en 2020. Esta realidad ha tenido incidencia en todas las actividades directa o indirectamente relacionadas con este sector, si bien resultan especialmente pronunciados sus efectos en el principal actor intermediario global del mercado: las agencias de viaje.

En España, cuyo sector turístico constituye un pilar fundamental para el conjunto de la economía, este impacto resulta evidente. Según el Instituto Nacional de Estadística, recibió un 77 % menos de llegadas en 2020, y la aportación del sector turístico al PIB se limitó a un 40 % de la registrada en 2019 (un 5,5 %). Según la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV), desde el comienzo de la pandemia, la crisis ha tenido un efecto devastador entre los 7.000 puntos de venta y las 70.000 personas trabajadoras de este negocio.

Sin embargo, conforme avanza la inmunización de la población, tanto a nivel nacional como internacional, este impacto debe dejar paso a un escenario de recuperación, de la mano del aumento progresivo de la movilidad, que dejará de estar ligada a los diferentes contextos sanitarios. En este marco, además, habrá que prestar una especial atención a los cambios que, lejos de resultar coyunturales y ligados a la situación antes descrita, vayan a tener un impacto en el medio y largo plazo, requiriendo una respuesta estratégica.

En todo caso, la reactivación del turismo encuentra un importante desafío en el hecho de que la alta tasa de cobertura de los expedientes de regulación de empleo ligados a la COVID-19 ha conllevado que buena parte de las personas trabajadoras de este subsector no haya podido prestar servicios con continuidad desde el inicio de la crisis.

Efectivamente, los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) protegieron a la gran mayoría de personas trabajadoras que se ocupaban en las ramas de la hostelería y las agencias de viajes. De hecho, en el mes de abril de 2020 el 87 % de las personas afiliadas en el sector de servicios de alojamiento y el 85 % en el sector de comidas y bebidas, estuvieron protegidas por ERTE. Las agencias de viajes también llegaron al 77 % de las personas afiliadas protegidas en ERTE durante el pico álgido de la pandemia. Sin embargo, así como en las ramas de la hostelería las personas en ERTE fueron evolucionando al ritmo de las restricciones sanitarias y, con los últimos datos disponibles apenas representan ya el 2 % y 8 % de los sectores de servicios y alojamiento y comidas y bebidas, respectivamente, se observa que, en el caso de las agencias de viajes, este porcentaje no ha mostrado el mismo ritmo de desaceleración, y en promedio, más de la mitad de las personas afiliadas han estado en ERTE durante el periodo analizado, siendo todavía el 30 % del total en esta rama las que se encuentran en un esquema de protección al empleo.

El porcentaje tan alto de personas en ERTE en el sector de las agencias de viaje, que es la única rama donde se refleja este comportamiento, está relacionado, no obstante, con un cambio estructural que se está produciendo en el sector, y que posiblemente empezara con anterioridad al estallido de la COVID-19. De hecho, los datos de afiliación a la Seguridad Social también muestran una reducción del 14 % en las personas afiliadas en las agencias de viaje que contrasta con sólo la reducción del 3 %, de media, de las personas afiliadas en las ramas de hostelería. Esta evolución, en parte, se explica por las personas trabajadoras que siguen en ERTE.

Por ello, el primer paso debe ser garantizar que la reincorporación de forma continua y estable esté apoyada en un proceso en el que se refresquen las competencias de las personas que más tiempo han visto su actividad interrumpida.

Además, ello es necesario porque el contexto no es idéntico al existente con anterioridad. El impacto de la crisis ha sido tan profundo que impide retomar la actividad con continuidad sin prestar atención a las nuevas realidades que van a condicionar la evolución del sector. Así, la crisis de la COVID-19 ha actuado como catalizador de tendencias existentes en el mercado con carácter previo a su aparición. En este contexto, los nuevos modelos basados en el bienestar, la protección de la naturaleza, el turismo de aventura y el ecoturismo, el turismo cultural y la gastronomía, así como el turismo rural, van a pasar a ser, si cabe, más protagonistas.

Todo lo anterior se traduce en que resulta imperativo actuar para dotar a las agencias de viaje de herramientas que le permitan adaptarse al nuevo contexto. En la actualidad, según indica SEGITTUR, las empresas de este subsector deben tratar de responder a la nueva demanda con una oferta basada en la calidad, en la que se aúne el progresivo crecimiento con la garantía de seguridad sanitaria (que las personas consumidoras requerirán mientras perdure la preocupación por ciertas restricciones), la adaptación a un funcionamiento cada vez más digital y la búsqueda de un sistema bajo en emisiones. En este sentido, es necesario apostar por una serie de actuaciones en el ámbito laboral, como la reconversión de tareas y la capacitación y formación.

En este contexto, el marco que ofrece el Mecanismo RED se antoja idóneo para permitir a las agencias de viaje afrontar los desafíos a los que se enfrenta el sector, permitiendo tanto la reactivación completa de su fuerza de trabajo, como la adaptación de su actividad a los desafíos señalados. Y ello porque la activación de este mecanismo proporciona a las empresas una extraordinaria flexibilidad para adaptarse a la nueva situación, al tiempo que incentiva las acciones formativas oportunas para culminar el proceso de recuperación del sector.

En relación con las personas trabajadoras posiblemente afectadas, la distribución por sexo de las mismas es la siguiente:

CNAE 4 dig.		Personas afiliadas	Varón	Mujer	ERTES	Personas afiliadas sin ERTES
		37.973	11.522	26.451	11.235	26.738
7911	Actividades de las agencias de viajes.	32.412	9.835	22.577	10.503	21.909
7912	Actividades de los operadores turísticos.	2.115	642	1.473	497	1.618
7990	Otros servicios de reservas y actividades.	3.446	1.046	2.400	235	3.211

El artículo 47 bis.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, establece como una de las modalidades del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización la modalidad sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Asimismo, se señala que la activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos

Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Por último, resulta imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, lo que tuvo lugar el día 17 de febrero de 2022, de celebración de la Comisión tripartita del Mecanismo RED.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de la Ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital y del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Consejo de Ministros, en su reunión del día 29 de marzo de 2022, ha adoptado el siguiente

ACUERDO

Por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de las agencias de viajes, en su modalidad sectorial, de conformidad con el artículo 47 bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Por el presente Acuerdo, las empresas cuya actividad se clasifique en los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-2009– 7911, 7912 y 7990 a fecha 31 de marzo de 2022, podrán solicitar la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo propias del Mecanismo RED sectorial, entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2022. El mecanismo permanecerá activado por el mismo periodo, perdiendo su vigencia y efectos el 31 de diciembre de 2022, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa.

El presente Acuerdo será publicado en el «Boletín Oficial del Estado», mediante Orden del Ministro de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, y producirá efectos desde el 1 de abril de 2022.