Códigos electrónicos

Código Universitario de Derecho del Trabajo

Selección y ordenación:
Dr. Luis Miguel González de la Garza

Edición actualizada a 30 de abril de 2025

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).

© Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

NIPO (PDF): 043-19-023-9
NIPO (Papel): 043-19-022-3
NIPO (ePUB): 043-19-024-4
ISBN: 978-84-340-2526-4
Depósito Legal: M-3184-2019

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

SUMARIO

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

§ 1. Constitución Española. [Inclusión parcial] 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 11

§ 3. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo 101

§ 4. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral 112

§ 5. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia 182

CONTRATACIÓN

§ 6. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción 221

§ 7. Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada 236

§ 8. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos 241

§ 9. Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial 246

TIEMPO DE TRABAJO

§ 10. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo 249

SALARIO

§ 11. Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía 271

§ 12. Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 282

§ 13. Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios 286

§ 14. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 290

§ 15. Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 300

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

§ 16. Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial 304

MODIFICACIONES DE LA RELACIÓN LABORAL

§ 17. 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 317

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

§ 18. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección 348

§ 19. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar 353

§ 20. Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas 365

§ 21. Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos 371

§ 22. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos 384

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

§ 23. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical 390

§ 24. Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa 401

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

§ 25. Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva 438

§ 26. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 456

§ 27. Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos 492

EMPLEO

§ 28. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] 498

§ 29. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. [Inclusión parcial] 550

§ 30. Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 553

§ 31. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional . . . 592

§ 32. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral 661

§ 33. 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 704

§ 34. Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo 738

§ 35. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal 799

§ 36. Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal 815

§ 37. Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación . . . 828

§ 38. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo 840

§ 39. Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas 862

§ 40. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo . . 878

§ 41. Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo 923

§ 42. Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo 948

§ 43. Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo 964

§ 44. Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 973

§ 45. Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo 1060

TRABAJO AUTÓNOMO

§ 46. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo 1100

§ 47. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos . . . 1136

§ 48. Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo 1150

§ 49. Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos 1157

§ 50. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo 1180

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

JURISDICCIÓN SOCIAL

§ 52. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social 1243

§ 53. Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido 1381

ÍNDICE SISTEMÁTICO

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

§ 1. Constitución Española. [Inclusión parcial] . . . 1

TÍTULO PRELIMINAR . . . 1
Artículo 1.. . . . 1

[. . .]

Artículo 7.. . . . 1

[. . .]

Artículo 9.. . . . 1
TÍTULO I. De los derechos y deberes fundamentales . . . 2
Artículo 10. . . . 2
CAPÍTULO PRIMERO. De los españoles y los extranjeros . . . 2

[. . .]

Artículo 13. . . . 2
CAPÍTULO SEGUNDO. Derechos y libertades . . . 2
Artículo 14. . . . 2
Sección 1.ª De los derechos fundamentales y de las libertades públicas . . . 2
Artículo 15. . . . 2
Artículo 16. . . . 2

[. . .]

Artículo 18. . . . 3

[. . .]

Artículo 20. . . . 3
Artículo 21. . . . 3

[. . .]

Artículo 24. . . . 3
Artículo 25. . . . 4

[. . .]

Artículo 27. . . . 4
Artículo 28. . . . 4

[. . .]

Artículo 35. . . . 5

[. . .]

Artículo 37. . . . 5
Artículo 38. . . . 5
CAPÍTULO TERCERO. De los principios rectores de la política social y económica . . . 5
Artículo 39. . . . 5
Artículo 40. . . . 5
Artículo 41. . . . 6
Artículo 42. . . . 6
Artículo 43. . . . 6

[. . .]

Artículo 48. 6
Artículo 49. 6
Artículo 50. 6

[. . .]

CAPÍTULO CUARTO. De las garantías de las libertades y derechos fundamentales 6
Artículo 53. 6

[. . .]

TÍTULO VII. Economía y Hacienda 7
Artículo 128. 7
Artículo 129. 7

[. . .]

TÍTULO VIII. De la Organización Territorial del Estado 7

[. . .]

CAPÍTULO TERCERO. De las Comunidades Autónomas 7

[. . .]

Artículo 148. 7
Artículo 149. 8

[. . .]

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 11

Preámbulo 11
Artículos 11
Disposiciones derogatorias 11
TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES 12
TÍTULO I. De la relación individual de trabajo 12
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 12
Sección 1.ª Ámbito y fuentes 12
Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos 14
Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo 15
Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo 16
CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo. 23
Sección 1.ª Duración del contrato 23
Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato 27
Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo. 30
Sección 4.ª Salarios y garantías salariales. 31
Sección 5.ª Tiempo de trabajo 36
CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo 43
Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica 43
Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario 48
Sección 3.ª Suspensión del contrato 51
Sección 4.ª Extinción del contrato 60
Sección 5.ª Procedimiento concursal 69
CAPÍTULO IV. Faltas y sanciones de los trabajadores 69
CAPÍTULO V. Plazos de prescripción 70
Sección 1.ª Prescripción de acciones derivadas del contrato 70
Sección 2.ª Prescripción de las infracciones y faltas. 70
TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa 70
CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva. 70
Sección 1.ª Órganos de representación 71
Sección 2.ª Procedimiento electoral 76
CAPÍTULO II. Del derecho de reunión 81

TÍTULO III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos . . . 82
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 82
Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios . . . 82
Sección 2.ª Legitimación . . . 86
CAPÍTULO II. Procedimiento . . . 88
Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación . . . 88
Sección 2.ª Adhesión y extensión . . . 90
Disposiciones adicionales . . . 90
Disposiciones transitorias . . . 96
Disposiciones finales . . . 100

§ 3. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo . . . 101

Preámbulo . . . 101
TÍTULO I. El derecho de huelga . . . 103
CAPÍTULO I. La huelga . . . 103
CAPÍTULO II. Cierre patronal . . . 106
CAPÍTULO III. Sanciones . . . 107
TÍTULO II. Conflictos colectivos de trabajo . . . 107
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 107
CAPÍTULO II. Procedimiento . . . 108
TÍTULO III. Convenios Colectivos . . . 109
TÍTULO IV. Limitación de la Regulación Estatal, por ramas de actividad, de las condiciones mínimas de trabajo . . . 109
TÍTULO V. El despido . . . 109
TÍTULO VI. Reestructuración de plantillas . . . 110
Disposiciones finales . . . 110
Disposiciones adicionales . . . 110
Disposiciones transitorias . . . 110

§ 4. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral . . . 112

Preámbulo . . . 112
CAPÍTULO I. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores . . . 120
CAPÍTULO II. Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo . . . 125
CAPÍTULO III. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo . . . 126
CAPÍTULO IV. Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral . . . 138
CAPÍTULO V. Modificaciones de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social . . . 143
Disposiciones adicionales . . . 153
Disposiciones transitorias . . . 160
Disposiciones derogatorias . . . 163
Disposiciones finales . . . 164

§ 5. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia . . . 182

Preámbulo . . . 182
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 192
CAPÍTULO II. El acuerdo de trabajo a distancia . . . 193
Sección 1.ª Voluntariedad del trabajo a distancia . . . 193
Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia . . . 193
CAPÍTULO III. Derechos de las personas trabajadoras a distancia . . . 195
Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional . . . 195
Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos 195
Sección 3.ª Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo . . . 195
Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales . . . 196
Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales . . . 196
Sección 6.ª Derechos colectivos . . . 197
CAPÍTULO IV. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia . . . 198
Disposiciones adicionales . . . 198
Disposiciones transitorias . . . 202
Disposiciones finales . . . 203
ANEXO. Relación de bienes a los que se refiere la disposición adicional séptima . . . 218

CONTRATACIÓN

§ 6. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción . . . 221

Preámbulo . . . 221
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 225
CAPÍTULO II. Las empresas de inserción . . . 226
CAPÍTULO III. Empresas de inserción y Administraciones Públicas . . . 228
CAPÍTULO IV. Relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción . . . 229
CAPÍTULO V. De las Medidas de Promoción . . . 231
CAPÍTULO VI. Infracciones y Sanciones . . . 232
Disposiciones adicionales . . . 232
Disposiciones transitorias . . . 233
Disposiciones derogatorias . . . 234
Disposiciones finales . . . 234

§ 7. Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada . . . 236

Preámbulo . . . 236
CAPÍTULO I. Contratos de duración determinada . . . 237
CAPÍTULO II. Disposiciones comunes . . . 238
Disposiciones transitorias . . . 240
Disposiciones derogatorias . . . 240
Disposiciones finales . . . 240

§ 8. Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos . . . 241

Preámbulo . . . 241
CAPÍTULO I. Contrato en prácticas . . . 242
CAPÍTULO II. Contrato para la formación . . . 242
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes . . . 243
Disposiciones adicionales . . . 244
Disposiciones transitorias . . . 245
Disposiciones derogatorias . . . 245
Disposiciones finales . . . 245

§ 9. Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial. . . . 246

Preámbulo . . . 246
Capítulo I. Contratos formativos . . . 246
Capítulo II. Contrato a tiempo parcial . . . 246
Disposiciones adicionales . . . 247
Disposiciones transitorias . . . 247
Disposiciones derogatorias . . . 247
Disposiciones finales . . . 247

TIEMPO DE TRABAJO

§ 10. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo . . . 249

Preámbulo . . . 249
CAPITULO I. Disposiciones generales . . . 250
CAPITULO II. Ampliaciones de jornada. . . . 251
Sección 1.ª Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios . . . 251
Sección 2.ª Trabajo en el campo . . . 251
Sección 3.ª Comercio y hostelería . . . 252

Sección 4.ª Transportes y trabajo en el mar . . . 252
Subsección 1.ª Disposiciones comunes . . . 252
Subsección 2.ª Transportes por carretera . . . 253
Subsección 3.ª Transporte ferroviario . . . 255
Subsección 4.ª Transporte y trabajos aéreos . . . 255
Subsección 5.ª Trabajo en la mar . . . 256
Sección 5.ª Trabajos en determinadas condiciones específicas . . . 259
CAPITULO III. Limitaciones de jornada . . . 260
Sección 1.ª Trabajos expuestos a riesgos ambientales . . . 260
Sección 2.ª Trabajo en el campo . . . 260
Sección 3.ª Trabajo de interior en minas . . . 260
Sección 4.ª Trabajos de construcción y obras públicas . . . 261
Sección 5.ª Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación . . . 262
CAPITULO IV. Trabajo nocturno . . . 262
Disposiciones adicionales . . . 263
Disposiciones transitorias . . . 265
Disposiciones derogatorias . . . 266
Disposiciones finales . . . 266
ANEXO I . . . 266
ANEXO II . . . 269

SALARIO

§ 11. Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía . . . 271

Preámbulo . . . 271
CAPÍTULO I. Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional . . . 274
CAPÍTULO II. Incremento de la cuantía del salario mínimo interprofesional . . . 277
Disposiciones adicionales . . . 279
Disposiciones transitorias . . . 280
Disposiciones finales . . . 280

§ 12. Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 . . . 282

Preámbulo . . . 282
Artículos . . . 283
Disposiciones transitorias . . . 284
Disposiciones finales . . . 285

§ 13. Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios . . . 286

Preámbulo . . . 286
Artículos . . . 286
Disposiciones transitorias . . . 287
Disposiciones finales . . . 287
ANEXO . . . 288

§ 14. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres . . . 290

Preámbulo . . . 290
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 294
CAPÍTULO II. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor . . . 294
CAPÍTULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva . . . 296
Sección 1.ª Registro retributivo . . . 296
Sección 2.ª Auditoría retributiva . . . 297
Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva . . . 298
CAPÍTULO IV. Tutela administrativa y judicial . . . 298
Disposiciones adicionales . . . 298
Disposiciones transitorias . . . 299
Disposiciones finales . . . 299

§ 15. Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 300

Preámbulo 300
Artículos 302
Disposiciones adicionales 302
Disposiciones finales 303

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

§ 16. Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. 304

Preámbulo 304
CAPÍTULO I. Naturaleza y organización 305
CAPÍTULO II. Cotización y régimen de prestaciones 308
Sección primera. Cotización 308
Sección segunda. Régimen de prestaciones: presupuestos básicos 308
CAPÍTULO III. Procedimiento 311
CAPÍTULO IV. Acciones por subrogación 314
Disposiciones adicionales 315
Disposiciones transitorias 315
Disposiciones derogatorias 316
Disposiciones finales 316

MODIFICACIONES DE LA RELACIÓN LABORAL

§ 17. 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. . 317

Preámbulo 317
Artículos 320
Disposiciones adicionales 320
Disposiciones transitorias 321
Disposiciones derogatorias 321
Disposiciones finales 321
REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA 324
TÍTULO I. Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción 324
CAPÍTULO I. Del procedimiento de despido colectivo 324
Sección 1.ª Objeto del procedimiento 324
Sección 2.ª Iniciación del procedimiento 325
Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas 327
Sección 4.ª Finalización del procedimiento 330
CAPÍTULO II. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 331
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada 335
CAPÍTULO IV. Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante 337
TÍTULO II. Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor. 337
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 338
CAPÍTULO I. Normativa aplicable 338
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 339
Sección 1.ª Objeto del procedimiento 339
Sección 2.ª Iniciación del procedimiento 340
Sección 3.ª Finalización del procedimiento 343

TÍTULO IV. Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor . . . 344

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

§ 18. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección . . . 348

Preámbulo . . . 348
Artículos . . . 348
Disposiciones adicionales . . . 352
Disposiciones finales . . . 352

§ 19. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar . . . 353

Preámbulo . . . 353
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 356
CAPÍTULO II. Del contrato . . . 358
CAPÍTULO III. Contenido de la relación laboral . . . 359
CAPÍTULO IV. Otras disposiciones . . . 362
Disposiciones adicionales . . . 362
Disposiciones transitorias . . . 363
Disposiciones derogatorias . . . 363
Disposiciones finales . . . 364

§ 20. Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas . . . 365

Preámbulo . . . 365
Artículos . . . 366
Disposiciones transitorias . . . 370
Disposiciones finales . . . 370

§ 21. Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos . . . 371

Preámbulo . . . 371
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 373
CAPÍTULO II. Elementos básicos de la relación laboral especial . . . 374
CAPíTULO III. El contrato de trabajo . . . 376
CAPÍTULO IV. La organización del trabajo y el régimen de prestación de la actividad laboral . . . 377
CAPÍTULO V. Tiempo de trabajo . . . 379
CAPÍTULO VI. Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo . . . 379
CAPÍTULO VII. Vicisitudes de la relación laboral especial . . . 380
CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario . . . 381
Disposiciones adicionales . . . 382
Disposiciones finales . . . 383

§ 22. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos . . . 384

Preámbulo . . . 384
Artículos . . . 385
Disposiciones adicionales . . . 388
Disposiciones finales . . . 389

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

§ 23. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical 390

Preámbulo 390
LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL 393
TÍTULO I. De la libertad sindical 393
TÍTULO II. Del régimen jurídico sindical 394
TÍTULO III. De la representatividad sindical 395
TÍTULO IV. De la acción sindical 396
TÍTULO V. De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales 398
DISPOSICIONES ADICIONALES 399
DISPOSICIÓN DEROGATORIA. 399
DISPOSICIONES FINALES 400

§ 24. Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. 401

Preámbulo 401
Artículos 402
Disposiciones adicionales 402
Disposiciones transitorias 402
Disposiciones derogatorias 403
Disposiciones finales 403
REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA 403
CAPITULO I. De la relación de representantes de los trabajadores 403
Sección 1.ª Proceso electoral 403
Sección 2.ª Sectores con procesos electorales especiales 410
CAPITULO II. De la oficina pública de registro, depósito y publicidad, dependiente de la autoridad laboral 412
CAPITULO III. De las reclamaciones en materia electoral 415
Sección 1.ª Reclamaciones de elecciones de los representantes de los trabajadores en las empresas 415
Sección 2.ª Designación de árbitros en el procedimiento arbitral y condiciones de los mismos 416
Sección 3.ª Procedimiento arbitral. 417
ANEXO 419

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

§ 25. Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva 438

Preámbulo 438
Artículos 445
Disposiciones adicionales 453
Disposiciones transitorias 454
Disposiciones derogatorias 455
Disposiciones finales 455

§ 26. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 456

Preámbulo 456
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 457
CAPÍTULO II. Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 459
CAPÍTULO III. Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 462
Disposiciones adicionales 463
Disposiciones transitorias 464
Disposiciones derogatorias 464
Disposiciones finales 464
ANEXO 1 465
ANEXO 2.I 468

ANEXO 2.II . . . 475
ANEXO 2.III . . . 482
ANEXO 2.IV . . . 483
ANEXO 2.V . . . 484
ANEXO 3 . . . 490

§ 27. Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos . . . 492

Preámbulo . . . 492
Artículos . . . 493
Disposiciones adicionales . . . 496
Disposiciones transitorias . . . 496
Disposiciones derogatorias . . . 496
Disposiciones finales . . . 497

EMPLEO

§ 28. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] . . . 498

Preámbulo . . . 498
TÍTULO I. La política de empleo . . . 506
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 506
CAPÍTULO II. Gobernanza . . . 510
CAPÍTULO III. Los instrumentos de planificación de la política de empleo . . . 513
TÍTULO II. Agencia Española de Empleo y servicios de empleo . . . 519
CAPÍTULO I. La Agencia Española de Empleo . . . 519
CAPÍTULO II. Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas . . . 521
CAPÍTULO III. Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo . . . 522
CAPÍTULO IV. Personal del Sistema Nacional de Empleo . . . 523
TÍTULO III. Políticas activas de empleo. . . . 524
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 524
CAPÍTULO II. Empleabilidad . . . 526
CAPÍTULO III. Intermediación . . . 528
CAPÍTULO IV. Coordinación de políticas activas y de protección frente al desempleo. . . . 531
CAPÍTULO V. Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo. . . . 533
TÍTULO IV. Servicios garantizados, compromisos y cartera de servicios . . . 536
CAPÍTULO I. Servicios garantizados y compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo y las empresas . . . 536
CAPÍTULO II. Cartera de servicios . . . 540
TÍTULO V. Financiación . . . 541
TÍTULO VI. Evaluación de la política de empleo . . . 542
Disposiciones adicionales . . . 543
Disposiciones transitorias . . . 547
Disposiciones derogatorias . . . 548
Disposiciones finales . . . 548

§ 29. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. [Inclusión parcial]. . . . 550

TÍTULO I. El Sistema Nacional de Empleo . . . 550

[. . .]

CAPÍTULO II. El Servicio Público de Empleo Estatal . . . 550

[. . .]

§ 30. Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral . . . 553

Preámbulo . . . 553
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 562
CAPÍTULO II. Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo . . . 564

CAPÍTULO III. Programación y ejecución de la formación . . . 568
CAPÍTULO IV. Control de la formación y régimen sancionador . . . 575
CAPÍTULO V. Sistemas de información, evaluación y calidad . . . 581
CAPÍTULO VI. Gobernanza del sistema . . . 583
Disposiciones adicionales . . . 586
Disposiciones transitorias . . . 587
Disposiciones derogatorias . . . 588
Disposiciones finales . . . 588

§ 31. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional . . . 592

Preámbulo . . . 592
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales . . . 602
TÍTULO I. Sistema de Formación Profesional . . . 606
CAPÍTULO I. Función, objetivos e instrumentos . . . 606
CAPÍTULO II. Elementos integrantes del Sistema de Formación Profesional . . . 608
Sección 1.ª Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales . . . 608
Sección 2.ª Catálogo Modular de Formación Profesional . . . 609
Sección 3.ª Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional . . . 610
Sección 4.ª Elementos básicos del currículo . . . 611
CAPÍTULO III. Instrumentos de gestión del Sistema de Formación Profesional . . . 612
Sección 1.ª Registro Estatal de Formación Profesional . . . 612
Sección 2.ª Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales . . . 612
Sección 3.ª Registro General de Centros de Formación Profesional . . . 613
TÍTULO II. Ofertas de formación profesional . . . 614
CAPÍTULO I. Aspectos generales, programación y ejecución de la oferta . . . 614
CAPÍTULO II. Tipología de ofertas y grados de formación . . . 616
Sección 1.ª Grado A. Acreditación parcial de competencia . . . 617
Sección 2.ª Grado B. Certificado de Competencia . . . 617
Sección 3.ª Grado C. Certificado Profesional . . . 618
Sección 4.ª Grado D. Ciclos formativos de formación profesional . . . 619
Sección 5.ª Grado E. Cursos de especialización . . . 625
TÍTULO III. Carácter dual de la Formación Profesional y modalidades . . . 625
CAPÍTULO I. Determinaciones generales . . . 625
CAPÍTULO II. Doble régimen de la oferta de formación profesional . . . 630
Sección 1.ª Formación profesional general . . . 630
Sección 2.ª Formación profesional intensiva . . . 631
CAPÍTULO III. Modalidades de la oferta de la formación profesional . . . 632
Sección 1.ª Formación presencial, semipresencial y virtual . . . 632
Sección 2.ª Formación modular . . . 633
Sección 3.ª Modalidades dirigidas a colectivos específicos . . . 633
Sección 4.ª Otros programas formativos . . . 634
Sección 5.ª Programas formativos en empresa u organismo equiparado . . . 635
TÍTULO IV. Impartición de la formación profesional . . . 636
CAPÍTULO I. Centros . . . 636
CAPÍTULO II. Empresas y organismos equiparados . . . 639
TÍTULO V. Profesorado y formadores o formadoras de distinto perfil . . . 640
CAPÍTULO I. Profesorado y personal formador . . . 640
CAPÍTULO II. Otros perfiles colaboradores . . . 642
TÍTULO VI. Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales . . . 642
TÍTULO VII. Orientación profesional . . . 644
TÍTULO VIII. Innovación, investigación aplicada y emprendimiento . . . 647
TÍTULO IX. Conocimiento de Lenguas Extranjeras e Internacionalización del Sistema de Formación Profesional . . . 649
TÍTULO X. Evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional . . . 650
TÍTULO XI. Organización, competencias y gobernanza . . . 652
Disposiciones adicionales . . . 654
Disposiciones transitorias . . . 656
Disposiciones derogatorias . . . 657
Disposiciones finales . . . 657

§ 32. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral . . . 661

Preámbulo . . . 661
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 670
CAPÍTULO II. Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo . . . 672
CAPÍTULO III. Programación y ejecución de la formación . . . 676
CAPÍTULO IV. Control de la formación y régimen sancionador . . . 684
CAPÍTULO V. Sistemas de información, evaluación y calidad . . . 686
CAPÍTULO VI. Gobernanza del sistema . . . 688
Disposiciones adicionales . . . 691
Disposiciones transitorias . . . 693
Disposiciones derogatorias . . . 695
Disposiciones finales . . . 695

§ 33. 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 . . . 704

Preámbulo . . . 704
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 706
CAPÍTULO II. Formación programada por las empresas . . . 712
CAPÍTULO III. Oferta formativa para trabajadores ocupados . . . 719
CAPÍTULO IV. Oferta formativa para trabajadores desempleados . . . 722
CAPÍTULO V. Otras iniciativas de formación . . . 726
CAPÍTULO VI. Régimen de funcionamiento . . . 729
Disposiciones adicionales . . . 733
Disposiciones transitorias . . . 734
Disposiciones derogatorias . . . 735
Disposiciones finales . . . 735

§ 34. Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo . . . 738

Preámbulo . . . 738
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 746
CAPÍTULO II. Financiación de los programas comunes de políticas activas de empleo . . . 749
CAPÍTULO III. Gestión y coordinación . . . 751
CAPÍTULO IV. Evaluación y seguimiento . . . 752
CAPÍTULO V. Programas comunes de políticas activas de empleo . . . 753
Sección 1.ª Programas del eje 1 «orientación» . . . 753
Subsección 1.ª Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo . . . 753
Subsección 2.ª Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral . . . 755
Subsección 3.ª Programa de proyectos integrales de empleo . . . 756
Sección 2.ª Programas del eje 2 «formación» . . . 758
Subsección 1.ª Programas experienciales de empleo y formación TándEM . . . 759
Subsección 2.ª Otros programas públicos de empleo-formación . . . 762
Sección 3.ª Programas del eje 3 «Oportunidades de empleo» . . . 763
Subsección 1.ª Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social . . . 763
Subsección 2.ª Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo . . . 765
Subsección 3.ª Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido . . . 767
Subsección 4.ª Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social . . . 770
Subsección 5.ª Programa para el apoyo a la movilidad geográfica . . . 772
Sección 4.ª Programas del eje 4 «Igualdad en el empleo» . . . 773
Subsección 1.ª Programa para la igualdad entre hombres y mujeres . . . 773
Subsección 2.ª Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género . . . 776
Subsección 3.ª Programa para evitar la discriminación por razón de edad . . . 777
Sección 5.ª Programas del eje 5 «Emprendimiento» . . . 779
Subsección 1.ª Programa de fomento del empleo autónomo . . . 779
Subsección 2.ª Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales . . . 781
Subsección 3.ª Programa para el fomento territorial del empleo . . . 783

Sección 6.ª Programas del eje 6 «Mejora del marco institucional» . . . 785
Disposiciones adicionales . . . 786
Disposiciones transitorias . . . 791
Disposiciones derogatorias . . . 791
Disposiciones finales . . . 792

§ 35. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal . . . 799

Preámbulo . . . 799
Capítulo I. Empresas de trabajo temporal . . . 800
Capítulo II. Contrato de puesta a disposición . . . 803
Capítulo III. Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal . . . 804
Capítulo IV. Relación del trabajador con la empresa usuaria . . . 806
Capítulo V. Centros portuarios de empleo . . . 807
Capítulo VI. Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal . . . 809
Sección 1.ª Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo . . . 809
Sección 2.ª Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas . . . 811
Disposiciones adicionales . . . 811
Disposiciones transitorias . . . 814
Disposiciones finales . . . 814

§ 36. Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal . . . 815

Preámbulo . . . 815
Artículos . . . 817
Disposiciones adicionales . . . 817
Disposiciones transitorias . . . 817
Disposiciones derogatorias . . . 817
Disposiciones finales . . . 817
REGLAMENTO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL . . . 818
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 818
CAPÍTULO II. Autorización administrativa . . . 818
CAPÍTULO III. Garantía financiera . . . 821
CAPÍTULO IV. Registros de Empresas de Trabajo Temporal . . . 823
CAPÍTULO V. Contrato de puesta a disposición . . . 824
CAPITULO VI. Contrato de trabajo . . . 825
CAPÍTULO VII. Obligaciones de información . . . 825

§ 37. Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación . . . 828

Preámbulo . . . 828
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 831
CAPÍTULO II. Régimen de funcionamiento y desarrollo de la actividad . . . 832
CAPÍTULO III. Procedimiento para la concesión, ampliación del ámbito de actuación y extinción de la autorización 834
CAPÍTULO IV. De las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo 836
Disposiciones adicionales . . . 838
Disposiciones transitorias . . . 838
Disposiciones derogatorias . . . 839
Disposiciones finales . . . 839

§ 38. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo . . . 840

Preámbulo . . . 840
CAPÍTULO I . . . 845
Sección 1.ª Programa de fomento del empleo . . . 845
Sección 2.ª Contrato de fomento de la contratación indefinida . . . 848
Sección 3.ª Reducción de cotizaciones empresariales por contratos indefinidos . . . 849
CAPÍTULO II . . . 850
CAPÍTULO III . . . 853
Disposiciones adicionales . . . 854
Disposiciones transitorias . . . 857

Disposiciones derogatorias . . . 857
Disposiciones finales . . . 858
ANEXO . . . 859

§ 39. Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas . . . 862

Preámbulo . . . 862
CAPÍTULO I. Medidas de mantenimiento del empleo . . . 865
CAPÍTULO II. Medidas de protección de las personas desempleadas . . . 867
CAPÍTULO III. Medidas de fomento del empleo . . . 869
CAPÍTULO IV. Plan extraordinario de mantenimiento y fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad . . . 869
Disposiciones adicionales . . . 871
Disposiciones transitorias . . . 875
Disposiciones derogatorias . . . 876
Disposiciones finales . . . 876

§ 40. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo . . . 878

Preámbulo . . . 878
CAPÍTULO I. Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo . . . 883
CAPÍTULO II. Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo . . . 892
CAPÍTULO III. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas . . . 898
CAPÍTULO IV. Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal . . . 904
Disposiciones adicionales . . . 913
Disposiciones transitorias . . . 920
Disposiciones derogatorias . . . 921
Disposiciones finales . . . 922

§ 41. Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo . . . 923

Preámbulo . . . 923
TÍTULO I. Medidas de impulso a la competitividad empresarial . . . 929
TÍTULO II. Medidas liberalizadoras . . . 936
CAPÍTULO I. Modernización del sistema aeroportuario . . . 936
CAPÍTULO II. Creación de la Sociedad Estatal Loterias y Apuestas del Estado . . . 940
TÍTULO III. Medidas laborales . . . 942
TÍTULO IV. Consolidación fiscal . . . 943
Disposiciones adicionales . . . 944
Disposiciones transitorias . . . 945
Disposiciones finales . . . 947

§ 42. Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo . . . 948

Preámbulo . . . 948
CAPÍTULO I. Normas generales de la política de empleo . . . 951
CAPÍTULO II. Fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo . . . 953
CAPÍTULO III. Establecimiento de un catálogo de servicios a la ciudadanía y desarrollo de un modelo de atención personalizada . . . 956
CAPÍTULO IV. Transformación de las políticas activas de empleo y redefinición de su contenido y desarrollo . . . 959
Disposiciones adicionales . . . 962
Disposiciones transitorias . . . 963
Disposiciones derogatorias . . . 963
Disposiciones finales . . . 963

§ 43. Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del 964

programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo . . . . . .

Preámbulo 964
CAPÍTULO I. Medidas para promover el empleo de los jóvenes 967
CAPÍTULO II. Medidas de fomento de la contratación 968
CAPÍTULO III. Medidas para favorecer la formación y la protección de las personas desempleadas 970
Disposiciones adicionales 970
Disposiciones transitorias 971
Disposiciones derogatorias 971
Disposiciones finales 972

§ 44. Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 973

Preámbulo 973
Artículos 977
Disposiciones adicionales 977
Disposiciones transitorias 978
Disposiciones derogatorias 978
Disposiciones finales 978
ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024 979
CAPÍTULO I. Situación de partida para la puesta en marcha de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 979
CAPÍTULO II. Escenario y tendencias del Mercado de Trabajo 1011
CAPÍTULO III. Principios inspiradores de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 1023
CAPÍTULO IV. Objetivos estratégicos, específicos y medidas propuestas 1033
CAPÍTULO V. Reformas normativas necesarias en materia de políticas activas de empleo, así como su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva 1050
CAPÍTULO VI. Planificación estratégica y temporalización de la implantación de las nuevas medidas 1052
CAPÍTULO VII. Marco financiero que sustenta la nueva Estrategia 1053
CAPÍTULO VIII. Seguimiento y evaluación y las herramientas para hacerlos efectivos 1056
CAPÍTULO IX. Nueva gobernanza del Sistema Nacional de Empleo 1057

§ 45. Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo 1060

Preámbulo 1060
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1066
CAPÍTULO II. La demanda de empleo y servicios 1069
CAPÍTULO III. Servicios garantizados y complementarios y compromisos en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo 1072
Sección 1.ª Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo 1072
Subsección 1.ª Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva 1072
Subsección 2.ª Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas 1076
Subsección 3.ª Servicios de formación en el trabajo 1081
Subsección 4.ª Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local 1085
Sección 2.ª Carteras de servicios de los servicios públicos de empleo 1087
Sección 3.ª Compromisos de las personas, empresas y entidades usuarias de los servicios de empleo 1087
CAPÍTULO IV. Prestación de los servicios de la Cartera Común y garantía de servicios instrumentales 1088
Sección 1.ª Prestación de los servicios de la Cartera Común 1088
Sección 2.ª Garantía de servicios instrumentales 1089
CAPÍTULO V. Acuerdo de actividad 1093
CAPÍTULO VI. Financiación y evaluación 1095
Disposiciones adicionales 1096
Disposiciones transitorias 1098
Disposiciones derogatorias 1098
Disposiciones finales 1098
ANEXO. Servicios garantizados por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo 1098

TRABAJO AUTÓNOMO

§ 46. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo 1100

Preámbulo 1100
TÍTULO I. Ámbito de aplicación subjetivo 1106
TÍTULO II. Régimen profesional del trabajador autónomo 1107
CAPÍTULO I. Fuentes del régimen profesional 1107
CAPÍTULO II. Régimen profesional común del trabajador autónomo 1108
CAPÍTULO III. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente 1111
TÍTULO III. Derechos colectivos del trabajador autónomo 1116
TÍTULO IV. Protección social del trabajador autónomo 1118
TÍTULO V. Fomento y promoción del trabajo autónomo 1120
CAPÍTULO I. Disposiciones Generales al fomento y promoción del trabajo autónomo 1120
CAPÍTULO II. Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo 1121
Disposiciones adicionales 1131
Disposiciones transitorias 1134
Disposiciones derogatorias 1135
Disposiciones finales 1135

§ 47. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos 1136

Preámbulo 1136
CAPÍTULO I. Contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente para la realización de la actividad económica o profesional 1137
CAPÍTULO II. Contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente en el sector de los agentes de seguros 1141
CAPÍTULO III. Del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas 1142
Disposiciones adicionales 1144
Disposiciones transitorias 1146
Disposiciones finales 1147
ANEXO 1147

§ 48. Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo 1150

Preámbulo 1150
CAPÍTULO I. Del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos 1151
CAPÍTULO II. Del Consejo del Trabajo Autónomo 1151
Disposiciones adicionales 1155
Disposiciones transitorias 1156
Disposiciones finales 1156

§ 49. Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos 1157

Preámbulo 1157
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1160
CAPÍTULO II. Régimen de la protección 1165
CAPÍTULO III. Régimen financiero y gestión del sistema de protección por cese de actividad 1170
CAPÍTULO IV. Medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora 1172
CAPÍTULO V. Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones 1175
Disposiciones adicionales 1176
Disposiciones transitorias 1178
Disposiciones finales 1178

§ 50. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo 1180

Preámbulo 1180
TÍTULO I. Medidas para facilitar la cotización a la Seguridad Social y para reducir las cargas administrativas de los trabajadores autónomos 1182
TÍTULO II. Medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo 1184
TÍTULO III. Medidas para favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos. . 1187
TÍTULO IV. Derechos colectivos del trabajador autónomo 1189
TÍTULO V. Medidas para clarificar la fiscalidad de los trabajadores autónomos 1190
TÍTULO VI. Medidas para mejorar la cotización de los trabajadores autónomos 1190
TÍTULO VII. Medidas para mejorar la formación profesional para el empleo de los trabajadores autónomos 1191
TÍTULO VIII. Equiparación a efectos de las contingencias derivadas de accidente de trabajo in itinere. 1191
Disposiciones adicionales 1192
Disposiciones derogatorias 1193
Disposiciones finales 1193

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

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

JURISDICCIÓN SOCIAL

§ 52. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social 1243

Preámbulo 1243
LIBRO PRIMERO. Parte general. 1255
TÍTULO I. Del ejercicio de la potestad jurisdiccional 1255
CAPÍTULO I. De la jurisdicción. 1255
CAPÍTULO II. De la competencia 1258
CAPÍTULO III. De los conflictos de competencia y de las cuestiones de competencia 1263
CAPÍTULO IV. De la abstención y de la recusación 1263
TÍTULO II. De las partes procesales 1264
CAPÍTULO I. De la capacidad y legitimación procesal 1264
CAPÍTULO II. De la representación y defensa procesales 1266
CAPÍTULO III. De la intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial 1268
TÍTULO III. De la acumulación de acciones, procesos y recursos 1270
CAPÍTULO I. De la acumulación de acciones, procesos y recursos. 1270
Sección 1.ª Acumulación de acciones. 1270
Sección 2.ª Acumulación de procesos 1272
Sección 3.ª Acumulación de recursos 1273
Sección 4.ª Disposiciones comunes 1273
CAPÍTULO II. De la acumulación de ejecuciones 1274
TÍTULO IV. De los actos procesales 1275
CAPÍTULO I. De las actuaciones procesales 1275
CAPÍTULO II. De las resoluciones procesales 1277
CAPÍTULO III. De los actos de comunicación 1277
TÍTULO V. De la evitación del proceso 1281
CAPÍTULO I. De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales 1281
CAPÍTULO II. Del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial 1283

TÍTULO VI. De los principios del proceso y de los deberes procesales . . . 1285
LIBRO SEGUNDO. Del proceso ordinario y de las modalidades procesales . . . 1286
TÍTULO I. Del proceso ordinario . . . 1286
CAPÍTULO I. De los actos preparatorios y diligencias preliminares, de la anticipación y aseguramiento de la prueba y de las medidas cautelares . . . 1286
Sección 1.ª Actos preparatorios y diligencias preliminares . . . 1286
Sección 2.ª Anticipación y aseguramiento de la prueba . . . 1287
Sección 3.ª Medidas cautelares . . . 1287
CAPÍTULO II. Del proceso ordinario . . . 1289
Sección 1.ª Demanda . . . 1289
Sección 2.ª Conciliación y juicio . . . 1292
Sección 3.ª De las pruebas . . . 1297
Sección 4.ª Sentencia . . . 1300
Sección 5.ª Proceso monitorio . . . 1301
TÍTULO II. De las modalidades procesales . . . 1303
CAPÍTULO I. Disposición general . . . 1303
CAPÍTULO II. De los despidos y sanciones . . . 1303
Sección 1.ª Despido disciplinario . . . 1303
Sección 2.ª Proceso de impugnación de sanciones . . . 1307
CAPÍTULO III. De la reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido . . . 1308
CAPÍTULO IV. De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción. . . . 1309
Sección 1.ª Extinción por causas objetivas . . . 1309
Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.. . . . 1310
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 . . . 1312
Sección 1.ª Vacaciones . . . 1312
Sección 2.ª Materia electoral . . . 1313
Subsección 1.ª Impugnación de los laudos . . . 1313
Subsección 2.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical . . . 1314
Sección 3.ª Clasificación profesional . . . 1315
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.. . . . 1315
Sección 5.ª Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente . . . 1317
CAPÍTULO VI. De las prestaciones de la Seguridad Social . . . 1317
CAPÍTULO VII. Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales . . . 1321
Sección 1.ª Del procedimiento de oficio . . . 1321
Sección 2.ª Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales . . . 1322
CAPÍTULO VIII. Del proceso de conflictos colectivos . . . 1325
CAPÍTULO IX. De la impugnación de convenios colectivos . . . 1327
CAPÍTULO X. De las impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación . . . 1329
Sección 1.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito . . . 1329
Sección 2.ª Impugnación de los estatutos de los sindicatos . . . 1330
Sección 3.ª Estatutos de las asociaciones empresariales . . . 1330
CAPÍTULO XI. De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas . . . 1330
TÍTULO III. De la audiencia al demandado rebelde . . . 1334
LIBRO TERCERO. De los medios de impugnación . . . 1334
TÍTULO I. De los recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos . . . 1334
TÍTULO II. Del recurso de suplicación . . . 1336
TÍTULO III. Del recurso de casación y demás procesos atribuidos al conocimiento del Tribunal Supremo . . . 1341
TÍTULO IV. Del recurso de casación para la unificación de doctrina . . . 1346
TÍTULO V. De las disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación . . . 1352
TÍTULO VI. De la revisión de sentencias y laudos arbitrales firmes, y del proceso de error judicial . . . 1356
LIBRO CUARTO. De la ejecución de sentencias . . . 1357
TÍTULO I. De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos . . . 1357
CAPÍTULO I. Disposiciones de carácter general . . . 1357
Sección 1.ª Normas generales . . . 1357
Sección 2.ª Normas sobre ejecuciones colectivas . . . 1361

CAPÍTULO II. De la ejecución dineraria . . . 1364
Sección 1.ª Normas generales . . . 1364
Sección 2.ª El embargo . . . 1365
Sección 3.ª Realización de los bienes embargados . . . 1367
Sección 4.ª Pago a los acreedores . . . 1368
Sección 5.ª Insolvencia empresarial . . . 1369
CAPÍTULO III. De la ejecución de las sentencias firmes de despido . . . 1370
CAPÍTULO IV. De la ejecución de sentencias frente a entes públicos . . . 1372
TÍTULO II. De la ejecución provisional . . . 1373
CAPÍTULO I. De las sentencias condenatorias al pago de cantidades . . . 1373
CAPÍTULO II. De las sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social . . . 1375
CAPÍTULO III. De las sentencias de despido . . . 1375
CAPÍTULO IV. De las sentencias condenatorias recaídas en otros procesos . . . 1376
CAPÍTULO V. Normas comunes a la ejecución provisional . . . 1377
Disposiciones adicionales . . . 1377
Disposiciones transitorias . . . 1378
Disposiciones derogatorias . . . 1378
Disposiciones finales . . . 1379

§ 53. Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido . . . 1381

Preámbulo . . . 1381
Artículos . . . 1382
Disposiciones adicionales . . . 1384
Disposiciones transitorias . . . 1385
Disposiciones derogatorias . . . 1385
Disposiciones finales . . . 1385

§ 1

Constitución Española. [Inclusión parcial]

Cortes Generales
«BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978
Última modificación: 17 de febrero de 2024
Referencia: BOE-A-1978-31229

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.

1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
2. La soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado.
3. La forma política del Estado español es la Monarquía parlamentaria.

[. . .]

Artículo 7.

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

[. . .]

Artículo 9.

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

TÍTULO I

De los derechos y deberes fundamentales

Artículo 10.

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

CAPÍTULO PRIMERO

De los españoles y los extranjeros

[. . .]

Artículo 13.

1. Los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley.
2. Solamente los españoles serán titulares de los derechos reconocidos en el artículo 23, salvo lo que, atendiendo a criterios de reciprocidad, pueda establecerse por tratado o ley para el derecho de sufragio activo y pasivo en las elecciones municipales.
3. La extradición sólo se concederá en cumplimiento de un tratado o de la ley, atendiendo al principio de reciprocidad. Quedan excluidos de la extradición los delitos políticos, no considerándose como tales los actos de terrorismo.
4. La ley establecerá los términos en que los ciudadanos de otros países y los apátridas podrán gozar del derecho de asilo en España.

CAPÍTULO SEGUNDO

Derechos y libertades

Artículo 14.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Sección 1.ª De los derechos fundamentales y de las libertades públicas

Artículo 15.

Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.

Artículo 16.

1. Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.
2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.

3. Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones.

[. . .]

Artículo 18.

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

[. . .]

Artículo 20.

1. Se reconocen y protegen los derechos:

a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.
b) A la producción y creación literaria, artística, científica y técnica.
c) A la libertad de cátedra.
d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.

2. El ejercicio de estos derechos no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa.
3. La ley regulará la organización y el control parlamentario de los medios de comunicación social dependientes del Estado o de cualquier ente público y garantizará el acceso a dichos medios de los grupos sociales y políticos significativos, respetando el pluralismo de la sociedad y de las diversas lenguas de España.
4. Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia.
5. Sólo podrá acordarse el secuestro de publicaciones, grabaciones y otros medios de información en virtud de resolución judicial.

Artículo 21.

1. Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de este derecho no necesitará autorización previa.
2. En los casos de reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones se dará comunicación previa a la autoridad, que sólo podrá prohibirlas cuando existan razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas o bienes.

[. . .]

Artículo 24.

1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.
2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios

de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia.

La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos.

Artículo 25.

1. Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento.

2. Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados. El condenado a pena de prisión que estuviere cumpliendo la misma gozará de los derechos fundamentales de este Capítulo, a excepción de los que se vean expresamente limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En todo caso, tendrá derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, así como al acceso a la cultura y al desarrollo integral de su personalidad.

3. La Administración civil no podrá imponer sanciones que, directa o subsidiariamente, impliquen privación de libertad.

[. . .]

Artículo 27.

1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.

3. Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

4. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.

5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.

6. Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.

7. Los profesores, los padres y, en su caso, los alumnos intervendrán en el control y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos, en los términos que la ley establezca.

8. Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.

9. Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la ley establezca.

10. Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca.

Artículo 28.

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

[. . .]

Artículo 35.

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

[. . .]

Artículo 37.

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.
2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Artículo 38.

Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

CAPÍTULO TERCERO

De los principios rectores de la política social y económica

Artículo 39.

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.
2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.
3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.
4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

Artículo 40.

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.
2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Artículo 41.

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Artículo 42.

El Estado velará especialmente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y orientará su política hacia su retorno.

Artículo 43.

1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.
2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.
3. Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo facilitarán la adecuada utilización del ocio.

[. . .]

Artículo 48.

Los poderes públicos promoverán las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural.

Artículo 49.

1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.
2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad.

Artículo 50.

Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.

[. . .]

CAPÍTULO CUARTO

De las garantías de las libertades y derechos fundamentales

Artículo 53.

1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a).
2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a

través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.

3. El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo tercero informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.

[. . .]

TÍTULO VII

Economía y Hacienda

Artículo 128.

1. Toda la riqueza del país en sus distintas formas y sea cual fuere su titularidad está subordinada al interés general.

2. Se reconoce la iniciativa pública en la actividad económica. Mediante ley se podrá reservar al sector público recursos o servicios esenciales, especialmente en caso de monopolio y asimismo acordar la intervención de empresas cuando así lo exigiere el interés general.

Artículo 129.

1. La ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general.

2. Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

[. . .]

TÍTULO VIII

De la Organización Territorial del Estado

[. . .]

CAPÍTULO TERCERO

De las Comunidades Autónomas

[. . .]

Artículo 148.

1. Las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias en las siguientes materias:

1.ª Organización de sus instituciones de autogobierno.

2.ª Las alteraciones de los términos municipales comprendidos en su territorio y, en general, las funciones que correspondan a la Administración del Estado sobre las Corporaciones locales y cuya transferencia autorice la legislación sobre Régimen Local.

3.ª Ordenación del territorio, urbanismo y vivienda.

4.ª Las obras públicas de interés de la Comunidad Autónoma en su propio territorio.

5.ª Los ferrocarriles y carreteras cuyo itinerario se desarrolle íntegramente en el territorio de la Comunidad Autónoma y, en los mismos términos, el transporte desarrollado por estos medios o por cable.

6.ª Los puertos de refugio, los puertos y aeropuertos deportivos y, en general, los que no desarrollen actividades comerciales.

7.ª La agricultura y ganadería, de acuerdo con la ordenación general de la economía.
8.ª Los montes y aprovechamientos forestales.
9.ª La gestión en materia de protección del medio ambiente.
10.ª Los proyectos, construcción y explotación de los aprovechamientos hidráulicos, canales y regadíos de interés de la Comunidad Autónoma; las aguas minerales y termales.
11.ª La pesca en aguas interiores, el marisqueo y la acuicultura, la caza y la pesca fluvial.
12.ª Ferias interiores.
13.ª El fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional.
14.ª La artesanía.
15.ª Museos, bibliotecas y conservatorios de música de interés para la Comunidad Autónoma.
16.ª Patrimonio monumental de interés de la Comunidad Autónoma.
17.ª El fomento de la cultura, de la investigación y, en su caso, de la enseñanza de la lengua de la Comunidad Autónoma.
18.ª Promoción y ordenación del turismo en su ámbito territorial.
19.ª Promoción del deporte y de la adecuada utilización del ocio.
20.ª Asistencia social.
21.ª Sanidad e higiene.
22.ª La vigilancia y protección de sus edificios e instalaciones. La coordinación y demás facultades en relación con las policías locales en los términos que establezca una ley orgánica.

2. Transcurridos cinco años, y mediante la reforma de sus Estatutos, las Comunidades Autónomas podrán ampliar sucesivamente sus competencias dentro del marco establecido en el artículo 149.

Artículo 149.

1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

1.ª La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.
2.ª Nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo.
3.ª Relaciones internacionales.
4.ª Defensa y Fuerzas Armadas.
5.ª Administración de Justicia.
6.ª Legislación mercantil, penal y penitenciaria; legislación procesal, sin perjuicio de las necesarias especialidades que en este orden se deriven de las particularidades del derecho sustantivo de las Comunidades Autónomas.
7.ª Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.
8.ª Legislación civil, sin perjuicio de la conservación, modificación y desarrollo por las Comunidades Autónomas de los derechos civiles, forales o especiales, allí donde existan. En todo caso, las reglas relativas a la aplicación y eficacia de las normas jurídicas, relaciones jurídico-civiles relativas a las formas de matrimonio, ordenación de los registros e instrumentos públicos, bases de las obligaciones contractuales, normas para resolver los conflictos de leyes y determinación de las fuentes del Derecho, con respeto, en este último caso, a las normas de derecho foral o especial.
9.ª Legislación sobre propiedad intelectual e industrial.
10.ª Régimen aduanero y arancelario; comercio exterior.
11.ª Sistema monetario: divisas, cambio y convertibilidad; bases de la ordenación de crédito, banca y seguros.
12.ª Legislación sobre pesas y medidas, determinación de la hora oficial.
13.ª Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.
14.ª Hacienda general y Deuda del Estado.
15.ª Fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica.

16.ª Sanidad exterior. Bases y coordinación general de la sanidad. Legislación sobre productos farmacéuticos.

17.ª Legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

18.ª Las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas; el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas; legislación sobre expropiación forzosa; legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones públicas.

19.ª Pesca marítima, sin perjuicio de las competencias que en la ordenación del sector se atribuyan a las Comunidades Autónomas.

20.ª Marina mercante y abanderamiento de buques; iluminación de costas y señales marítimas; puertos de interés general; aeropuertos de interés general; control del espacio aéreo, tránsito y transporte aéreo, servicio meteorológico y matriculación de aeronaves.

21.ª Ferrocarriles y transportes terrestres que transcurran por el territorio de más de una Comunidad Autónoma; régimen general de comunicaciones; tráfico y circulación de vehículos a motor; correos y telecomunicaciones; cables aéreos, submarinos y radiocomunicación.

22.ª La legislación, ordenación y concesión de recursos y aprovechamientos hidráulicos cuando las aguas discurran por más de una Comunidad Autónoma, y la autorización de las instalaciones eléctricas cuando su aprovechamiento afecte a otra Comunidad o el transporte de energía salga de su ámbito territorial.

23.ª Legislación básica sobre protección del medio ambiente, sin perjuicio de las facultades de las Comunidades Autónomas de establecer normas adicionales de protección. La legislación básica sobre montes, aprovechamientos forestales y vías pecuarias.

24.ª Obras públicas de interés general o cuya realización afecte a más de una Comunidad Autónoma.

25.ª Bases de régimen minero y energético.

26.ª Régimen de producción, comercio, tenencia y uso de armas y explosivos.

27.ª Normas básicas del régimen de prensa, radio y televisión y, en general, de todos los medios de comunicación social, sin perjuicio de las facultades que en su desarrollo y ejecución correspondan a las Comunidades Autónomas.

28.ª Defensa del patrimonio cultural, artístico y monumental español contra la exportación y la expoliación; museos, bibliotecas y archivos de titularidad estatal, sin perjuicio de su gestión por parte de las Comunidades Autónomas.

29.ª Seguridad pública, sin perjuicio de la posibilidad de creación de policías por las Comunidades Autónomas en la forma que se establezca en los respectivos Estatutos en el marco de lo que disponga una ley orgánica.

30.ª Regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

31.ª Estadística para fines estatales.

32.ª Autorización para la convocatoria de consultas populares por vía de referéndum.

2. Sin perjuicio de las competencias que podrán asumir las Comunidades Autónomas, el Estado considerará el servicio de la cultura como deber y atribución esencial y facilitará la comunicación cultural entre las Comunidades Autónomas, de acuerdo con ellas.

3. Las materias no atribuidas expresamente al Estado por esta Constitución podrán corresponder a las Comunidades Autónomas, en virtud de sus respectivos Estatutos. La competencia sobre las materias que no se hayan asumido por los Estatutos de Autonomía corresponderá al Estado, cuyas normas prevalecerán, en caso de conflicto, sobre las de las Comunidades Autónomas en todo lo que no esté atribuido a la exclusiva competencia de

éstas. El derecho estatal será, en todo caso, supletorio del derecho de las Comunidades Autónomas.

[. . .]

§ 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

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

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

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

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

DISPONGO:

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

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

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

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

1. El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La disposición adicional cuarta y la disposición transitoria segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

TÍTULO I

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª Ámbito y fuentes

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

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

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

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

b) Las prestaciones personales obligatorias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 2. *Relaciones laborales de carácter especial.*

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

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

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

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

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

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

h) **(Derogada)**

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

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

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

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

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

Artículo 3. *Fuentes de la relación laboral.*

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

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

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

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

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

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

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

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

Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos

Artículo 4. *Derechos laborales.*

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

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

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

a) A la ocupación efectiva.

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

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

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

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

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 5. *Deberes laborales.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

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

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

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

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

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

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

Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo

Artículo 6. *Trabajo de los menores.*

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

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

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

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

Artículo 7. *Capacidad para contratar.*

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

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

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

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

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

Artículo 8. *Forma del contrato.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. *Validez del contrato.*

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

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

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

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

Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo

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

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

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

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

Artículo 11. *Contrato formativo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

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

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

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

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

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

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. **(Derogado)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Trabajo a distancia.*

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

CAPÍTULO II

Contenido del contrato de trabajo

Sección 1.ª Duración del contrato

Artículo 14. *Periodo de prueba.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Duración del contrato de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Contrato fijo-discontinuo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas 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 durante los periodos de inactividad.

Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato

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

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

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

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

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

Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 22. *Sistema de clasificación profesional.*

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

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

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

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

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

1. El trabajador tendrá derecho:

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. *Ascensos.*

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

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

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

Artículo 25. *Promoción económica.*

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

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

Sección 4.ª Salarios y garantías salariales

Artículo 26. *Del salario.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Salario mínimo interprofesional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. *Liquidación y pago.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. *Imposibilidad de la prestación.*

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

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

Artículo 32. *Garantías del salario.*

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

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

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

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

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

Artículo 33. *El Fondo de Garantía Salarial.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sección 5.ª Tiempo de trabajo

Artículo 34. *Jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. *Vacaciones anuales.*

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica

Artículo 39. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

Artículo 40. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

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

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

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

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

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.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. 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 inicio del procedimiento 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. 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 el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. 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 apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

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.

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

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

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

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo 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 trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. 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 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 de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento 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 modificación sustancial de condiciones de trabajo. 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 el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. 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.

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.

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. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

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

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

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

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

Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario

Artículo 42. *Subcontratación de obras y servicios.*

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

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

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

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

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

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

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 43. *Cesión de trabajadores.*

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

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

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

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

Artículo 44. *La sucesión de empresa.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

o) Disfrute del permiso parental.

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

Artículo 46. *Excedencias.*

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

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

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

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

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

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.

También estará determinada por el mantenimiento, transcurridos los cuatro días previstos en el artículo 37.3.g), de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, salvo que sea posible el trabajo a distancia en los términos recogidos en dicho precepto.

Por el contrario, las circunstancias del párrafo anterior no serán constitutivas de fuerza mayor durante la duración del permiso del artículo 37.3.g). Durante la misma, solo podrá justificarse la fuerza mayor en base a otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente.

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.

Artículo 48. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute

de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Téngase en cuenta que se declara la inconstitucionalidad del apartado 4, que no lleva aparejada la nulidad, con el alcance señalado en el fundamento jurídico 7, por Sentencia del TC 140/2024, de 6 de noviembre. Ref. BOE-A-2024-25523

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Artículo 48 bis.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

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 de la persona trabajadora.

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

n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

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 50. *Extinción por voluntad del trabajador.*

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador o la trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

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 refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, 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 personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, 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.

Artículo 54. *Despido disciplinario.*

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 55. *Forma y efectos del despido disciplinario.*

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, 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 refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, 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 personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, 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 del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Artículo 56. *Despido improcedente.*

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

Sección 5.ª Procedimiento concursal

Artículo 57. *Procedimiento concursal.*

En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

CAPÍTULO IV

Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 58. *Faltas y sanciones de los trabajadores.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPÍTULO V

Plazos de prescripción

Sección 1.ª Prescripción de acciones derivadas del contrato

Artículo 59. *Prescripción y caducidad.*

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.
3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.
El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.
4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.

Sección 2.ª Prescripción de las infracciones y faltas

Artículo 60. *Prescripción.*

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán conforme a lo establecido 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.
2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO II

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

CAPÍTULO I

Del derecho de representación colectiva

Artículo 61. *Participación.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título.

Sección 1.ª Órganos de representación

Artículo 62. *Delegados de personal.*

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65.

Artículo 63. *Comités de empresa.*

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 64. *Derechos de información y consulta y competencias.*

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Artículo 65. *Capacidad y sigilo profesional.*

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el capítulo VIII del título II del libro segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio 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, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

Artículo 66. *Composición.*

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 67. *Promoción de elecciones y mandato electoral.*

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de esta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de este, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil,

expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Solo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción solo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que el traslado de la copia se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 68. *Garantías.*

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Sección 2.ª Procedimiento electoral

Artículo 69. *Elección.*

1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta ley.

2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior

3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo 70. *Votación para delegados.*

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 71. *Elección para el comité de empresa.*

1. En las empresas de más de cincuenta trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales de este título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En las elecciones a miembros del comité de empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el cinco por ciento de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Artículo 72. *Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos.*

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a) Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 73. *Mesa electoral.*

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.

2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato y, de serlo, le sustituirá en ella su suplente.

5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Artículo 74. *Funciones de la mesa.*

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de siete días, dará traslado de la comunicación a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.

b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.

c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

d) Señalará la fecha de votación.

e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar este, la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Artículo 75. *Votación para delegados y comités de empresa.*

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el presidente, en voz alta, de las papeletas.

4. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

5. El presidente de la mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.

El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.

6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquella, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral solo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del presidente de la mesa electoral u omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las

candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada esta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al presidente de la mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, esta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

Artículo 76. *Reclamaciones en materia electoral.*

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social.

2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de comunidades autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que estos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.

b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con estos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en la letra c).

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnable. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas para que comparezcan ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado 3, se pusieran de acuerdo y designaran uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

CAPÍTULO II

Del derecho de reunión

Artículo 77. *Las asambleas de trabajadores.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración

en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 78. *Lugar de reunión.*

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por lo establecido en la letra b).

Artículo 79. *Convocatoria.*

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

Artículo 80. *Votaciones.*

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 81. *Locales y tablón de anuncios.*

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

TÍTULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios

Artículo 82. *Concepto y eficacia.*

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

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

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.

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.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la

discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. *Unidades de negociación.*

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. *Concurrencia.*

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

4. Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el articulo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

5. En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Artículo 85. *Contenido.*

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Artículo 86. *Vigencia.*

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Sección 2.ª Legitimación

Artículo 87. *Legitimación.*

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Artículo 88. *Comisión negociadora.*

1. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c).

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

4. En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPÍTULO II

Procedimiento

Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación

Artículo 89. *Tramitación.*

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Artículo 90. *Validez.*

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 91. *Aplicación e interpretación del convenio colectivo.*

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Sección 2.ª Adhesión y extensión

Artículo 92. *Adhesión y extensión.*

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3.

Disposición adicional primera. *Trabajo por cuenta propia.*

El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

Disposición adicional segunda. *Contratos para la formación y el aprendizaje.*

1. El límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidos en las letras a) y b) del artículo 11.2 no será de aplicación cuando se suscriban en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el texto refundido de la Ley de Empleo.

Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

2. **(Derogado).**

Disposición adicional tercera. *Negociación colectiva y contrato fijo de obra.*

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) y 5 y en el artículo 49.1.c) se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Disposición adicional cuarta. *Conceptos retributivos.*

Las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994, que se mantendrán en los mismos términos que rigieran en ese momento hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos.

Disposición adicional quinta. *Personal de alta dirección.*

Las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33.

Disposición adicional sexta. *Representación institucional de los empresarios.*

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

Disposición adicional séptima. *Regulación de condiciones por rama de actividad.*

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92, que será siempre procedimiento prioritario.

Disposición adicional octava. *Código de Trabajo.*

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, recogerá en un texto único denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en títulos separados, uno por ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente su texto literal.

Asimismo se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

Disposición adicional novena. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tendrá las siguientes funciones:

a) El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92.

b) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.

c) La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3.

2. Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación.

3. El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

4. Para el desarrollo de las funciones establecidas en esta ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será reforzada en sus actuaciones por la Dirección General de Empleo de acuerdo con las medidas de apoyo que se establezcan en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

5. Si alguna comunidad autónoma no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de esa comunidad, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan y estén en funcionamiento dichos órganos tripartitos equivalentes, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de dicha comunidad autónoma.

Disposición adicional décima. *Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.*

1. En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de

personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Disposición adicional undécima. *Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales.*

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7, las comunidades autónomas deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

Disposición adicional duodécima. *Preavisos.*

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el diez por ciento de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Disposición adicional decimotercera. *Solución no judicial de conflictos.*

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, se hubieran establecido, conforme al artículo 83, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos periodos de consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

Disposición adicional decimocuarta. *Consideración de víctimas del terrorismo a efectos laborales.*

Se consideran incluidas a efectos de lo dispuesto en los artículos 37.8 y 40.4 las personas a las que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

Disposición adicional decimoquinta. *Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.*

1. **(Derogado)**
2. **(Derogado)**
3. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

Disposición adicional decimosexta. *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

(Derogada)

Disposición adicional decimoséptima. *Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada en las Administraciones Públicas.*

Lo previsto en el artículo 47 no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

Disposición adicional decimoctava. *Discrepancias en materia de conciliación.*

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Disposición adicional decimonovena. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4, en el segundo párrafo del artículo 48.5 y en el artículo 48 bis.

Disposición adicional vigésima. *Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad.*

1. Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.
2. Continuarán siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
3. Las bonificaciones de cuotas a las que se refiere el apartado 1 se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a los datos, aplicaciones y programas de los que disponga para la gestión liquidatoria y recaudatoria de recursos del sistema de la Seguridad Social. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará su procedencia.

Disposición adicional vigesimoprimera. *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.*

(Derogada)

Disposición adicional vigesimosegunda. *Permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.*

Resultarán de aplicación al personal laboral de las Administraciones públicas los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones de la presente Ley sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Disposición adicional vigesimotercera. *Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.*

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.

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.

Disposición adicional vigesimoctava. *Elecciones a órganos de representación en el ámbito de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.*

Como excepción a lo dispuesto en el artículo 69.2, las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, serán electoras cuando sean mayores de dieciséis años y elegibles cuando tengan dieciocho años cumplidos y siempre que, en ambos casos, cuenten con una antigüedad en la empresa de, al menos, veinte días.

Disposición adicional vigesimonovena.

Los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

Disposición transitoria primera. *Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley.*

Continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente.

Disposición transitoria segunda. *Contratos para la formación y el aprendizaje.*

1. **(Derogado).**

2. Las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación deberán entenderse realizadas, a partir

del 31 de agosto de 2011, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en el mismo.

Disposición transitoria tercera. *Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación.*

A efectos de lo establecido los artículos 12.6 y 7, se tendrán en cuenta las edades previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Disposición transitoria cuarta. *Negociación colectiva y modalidades contractuales.*

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato se entiende sin perjuicio de lo que estuviera establecido en los convenios colectivos sectoriales vigentes a 19 de septiembre de 2010 sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados.

Disposición transitoria quinta. *Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales.*

1. Lo previsto en el artículo 15.5 será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

2. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, siempre que los contratos se hubieran celebrado a partir del 15 de junio de 2006.

Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes de 15 de junio de 2006, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 15 de junio de 2006.

3. A los efectos de lo establecido en el artículo 15.5, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta meses a que se refiere el citado artículo el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

Disposición transitoria sexta. *Horas complementarias.*

El régimen de horas complementarias pactado con anterioridad al 22 de diciembre de 2013 continuará siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha, salvo que las partes acuerden modificarlo en los términos establecidos en la actual redacción de los apartados 4 y 5 del artículo 12.

Disposición transitoria séptima. *Duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre.*

En tanto no entre en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad a que se refiere el primer párrafo del artículo 48.7 será de trece días ininterrumpidos ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

De conformidad con la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, dicho permiso tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples

en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

(*) Téngase en cuenta que la Ley 9/2009, de 6 de octubre, entró en vigor el 1 de enero de 2017. Ref. BOE-A-2009-15958

Disposición transitoria octava. *Indemnización por finalización de contrato temporal.*

1. La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.

Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012.

Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013.

Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014.

Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

2. La indemnización por finalización del contrato a la que se refiere el citado artículo 49.1.c) no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001, cualquiera que sea la fecha de su extinción.

Disposición transitoria novena. *Aplicación temporal de lo establecido en la disposición adicional décima.*

Lo establecido en la disposición adicional décima sólo se aplicará a los convenios colectivos suscritos desde el 1 de enero de 2022. En los convenios colectivos suscritos con anterioridad a esta fecha, las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión.

Disposición transitoria décima. *Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior.*

1. 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.

2. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de 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 transitoria undécima. *Indemnizaciones por despido improcedente.*

1. La indemnización por despido prevista en el artículo 56.1 será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a setecientos veinte días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a cuarenta y dos mensualidades, en ningún caso.

3. A efectos de indemnización por extinción por causas objetivas, los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

En caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2.

Disposición transitoria duodécima. *Salarios de tramitación.*

Lo dispuesto en el artículo 56.5 será de aplicación a los expedientes de reclamación al Estado de salarios de tramitación en los que no hubiera recaído sentencia firme de despido el 15 de julio de 2012.

Disposición transitoria decimotercera. *Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas

de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta ley 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. *Desarrollo reglamentario.*

1. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta ley.

2. El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del título II en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurran otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa.

§ 3

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 58, de 9 de marzo de 1977
Última modificación: 25 de abril de 1981
Referencia: BOE-A-1977-6061

La regulación de las relaciones de trabajo en nuestro Derecho vigente, responde a una concepción política intervencionista que, evidentemente, ha propiciado toda una larga etapa de importantes avances sociales. El nuevo marco político hacia el que aceleradamente discurre la Nación, aconseja una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa Occidental de nuestro mismo contexto cultural. A ello obedece el conjunto de normas que integran el presente Real Decreto-ley, que aborda los aspectos institucionales de inaplazable actualización, sin desconocer la necesidad de completar su configuración en consonancia con el desarrollo del proceso de reforma de las estructuras sindicales.

I. *La Huelga.*

El Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, supuso una etapa importante en la evolución histórica de la legislación laboral, en cuanto que consagró la legitimidad del recurso a la huelga, siempre que se observaran los requisitos de fondo y de forma que el propio texto legal contenía.

La huelga, como fenómeno social, que durante años había constituido delito, pasaba a una etapa de libertad. La trascendencia del nuevo sistema aconsejaba, por razones de elemental prudencia, tanto el establecimiento de un procedimiento riguroso para la legítima utilización de tal recurso, como la fijación de determinadas limitaciones. Así la huelga ni podía exceder el ámbito de la Empresa, ni podía tener lugar, por razones de solidaridad, ni afectar a Empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

Los presupuestos indicados y la dinámica social, acentuada como consecuencia de los cambios políticos últimamente experimentados, ponen de relieve la necesidad de sustitución de las normas vigentes por otras en las que quede consagrada la huelga como derecho, se aligere el procedimiento para su ejercicio y se fijen sus límites en las fronteras que marque la salvaguardia de los intereses superiores de la comunidad.

Congruentemente con ello se suprime en la nueva regulación la fase previa de obligatoria y oficial negociación; son los trabajadores quienes podrán decidir, sin necesidad de apurar otras instancias, el cuándo de la cesación concertada de trabajo, subsistiendo, como es obvio, la necesidad del preaviso.

En el aspecto sustantivo se resaltan como modificaciones más trascendentes:

– El reconocimiento de la posibilidad de huelga de Empresas encargadas de servicios públicos, lo que conlleva la necesaria modificación del artículo doscientos venintidós del Código Penal.

– Al enunciar taxativamente los supuestos de ilicitud, se presupone, salvo en ellos, la licitud de la huelga.

– El reconocimiento del Comité de huelga como órgano de representación de los trabajadores en conflicto.

– La regulación de los efectos de la huelga en la relación jurídica de la Seguridad Social.

– El cierre patronal, sólo válido el de respuesta, no precisa de autorización administrativa, lo que supone la atribución a la jurisdicción laboral del enjuiciamiento de la licitud o ilicitud del mismo y de sus efectos.

II. *Conflictos Colectivos.*

El reconocimiento del derecho de huelga y la agilización del procedimiento para su ejercicio, suprimiendo el trámite previo de oficial y necesaria negociación, conlleva la total derogación del Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, que contiene no sólo la normativa aplicable a la huelga laboral en el mismo consagrada, sino también el procedimiento de solución, por arbitraje estatal, de los Conflictos Colectivos de Trabajo. Ello aconseja la autónoma regulación de este último procedimiento, el que debe mantenerse cuando las partes deseen utilizar tal medio de solución.

III. *Convenios Colectivos de Trabajo.*

El reconocimiento del derecho de huelga impone la aprobación simultánea de determinadas modificaciones en la vigente Ley dieciocho/mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, con el fin de armonizar sus disposiciones con la nueva situación creada.

La legitimación de la huelga como acción de apoyo a reivindicaciones colectivas laborales y la concepción del Convenio como auténtico instrumento de paz social, obliga de una parte, a consagrar, con carácter general, la imposibilidad de establecer nuevo Convenio, vigente otro del mismo o distinto ámbito; así como a permitir la huelga, sin perjuicio de otros cauces de solución previstos en la presente disposición, durante la negociación; eliminar la Decisión Arbitral Obligatoria, liberalizando el marco de las relaciones colectivas laborales, y suprimir el incremento automático en las prórrogas por falta de denuncia.

IV. *Limitación de la regulación estatal por ramas de actividad de las condiciones mínimas de trabajo.*

La necesidad, cada vez más ineludible, de agilizar el régimen de las relaciones plurales de trabajo y de potenciar la relación jurídica colectiva en cuanto fuente de producción del Derecho Laboral, aconseja suprimir el dualismo sobre fijación de condiciones mínimas de trabajo por actividades económicas o por Empresas, que se contiene en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo y en la de Reglamentaciones Laborales, reduciendo por tanto la utilización del procedimiento de la Ley de dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos, a aquellos sectores de producción y demarcaciones territoriales en los que no existen Convenios Colectivos.

Es de señalar que este cambio en el sistema normativo de las condiciones mínimas de trabajo por ramas o sectores de actividad no comporta la derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales en vigor, que han de subsistir hasta que en los nuevos Convenios Colectivos que se concierten en el sector o rama de que se trate con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos de este Real Decreto-ley, se sustituya lo dispuesto en aquéllas.

V. *El despido.*

La necesidad de llevar a efecto una acomodación conjunta y correlativa del contenido de las normas sobre relaciones colectivas de trabajo que establece el presente Real Decreto-ley, con el despido individual, aconseja una nueva regulación del mismo, siguiendo los

criterios señalados al respecto por la O.I.T. y teniendo en cuenta los imperantes en los países de la Comunidad Económica Europea.

Se contemplan dos tipos diferenciados del despido individual: El de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la Empresa. Con respecto al primero, se ha estimado oportuno mantener, en su actual redacción, las causas justas que enumera el artículo setenta y siete de la Ley de Contrato de Trabajo, si bien excluyendo la ineptitud que, por no llevar aparejada culpabilidad, se incluye como causa suficiente del segundo. Se regula para éste la institución del preaviso y se consagra, para ambos, las garantías en favor de los representantes del personal, cuya readmisión, en el supuesto de improcedencia, se impone con carácter forzoso.

La nueva regulación del despido consagra, en todo caso, el carácter causal del mismo, con rechazo, por tanto, del despido libre.

VI. *Reestructuración de plantillas.*

La liberalización de las relaciones colectivas de trabajo, con la consiguiente potenciación de la negociación colectiva, hace conveniente permitir, como contenido de la misma, la fijación de nuevos procedimientos, cuantía de indemnización y prelaciones en la reestructuración de plantillas por causas económicas o tecnológicas y asimismo la agilización del procedimiento establecido reglamentariamente cuando exista acuerdo entre las partes.

En su virtud, a propuesta del Consejo de Ministros en su reunión del día cuatro de marzo de mil novecientos setenta y siete, en uso de la autorización que me confiere el artículo trece de la Ley Constitutiva de las Cortes, texto refundido de las Leyes Fundamentales, aprobado por Decreto setecientos setenta y nueve/mil novecientos sesenta y siete, de veinte de abril y oída la Comisión a que se refiere el apartado primero del artículo doce de la citada Ley,

D I S P O N G O :

TÍTULO I

El derecho de huelga

CAPÍTULO I

La huelga

Artículo uno.

El derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto-ley.

Artículo dos.

Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

Artículo tres.

Uno. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, **en cada centro de trabajo.**

Dos. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, **a la que habrán de asistir al menos el setenta y cinco por ciento de los representantes**, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.

b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando **el veinticinco por ciento de la plantilla decida** se someta a votación dicho

acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.

Tres. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

Se declara la inconstitucionalidad de las exigencias establecidas en los incisos destacados por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

Artículo cuatro.

Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Artículo cinco.

Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

El fallo de la Sentencia del TC 11/1981 Ref. BOE-T-1981-9433 establece:

"Que el apartado 1.º del artículo 5.º no es inconstitucional referido a huelgas cuyo ámbito no exceda de un solo Centro de trabajo, pero que lo es, en cambio, cuando las huelgas comprendan varios Centros de trabajo."

Artículo seis.

Uno. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

Dos. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

Tres. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

Cuatro. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

Cinco. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.

Seis. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

Siete. El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

El fallo de la Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril, Ref. BOE-T-1981-9433. establece:

"Que es inconstitucional el apartado 7.º del artículo 6.º en cuanto atribuye de manera exclusiva al empresario la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones."

Artículo siete.

Uno. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

Dos. Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.

Artículo ocho.

Uno. Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

Dos. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Artículo nueve.

La Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.

Artículo diez.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

El fallo de la Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril, Ref. BOE-T-1981-9433. establece:

"Que es inconstitucional el párrafo 1.º del artículo 10 en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros."

"Que no es inconstitucional el párrafo 2.º del artículo 10 que atribuye a la autoridad gubernativa la potestad de dictar las medidas necesarias para determinar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, en cuanto que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de los Tribunales de justicia y al recurso de amparo ante este Tribunal."

Artículo once.

La huelga es ilegal:

a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte **directamente** al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.
d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

Se declara inconstitucional el inciso destacado del apartado b) por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

CAPÍTULO II

Cierre patronal

Artículo doce.

Uno. Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:

a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

Dos. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos uno, dos y tres del artículo seis del mismo.

Artículo trece.

Uno. El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral en el término de doce horas.
Dos. El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

Artículo catorce.

El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo doce y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad laboral, cuando fuera requerido a tales fines por la Autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo en caso contrario en las sanciones previstas en el artículo quince.

CAPÍTULO III

Sanciones

Artículo quince.

El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el artículo doce, será sancionado en la forma y por los órganos que establece el artículo treinta y tres de la Ley de Relaciones Laborales.

Las sanciones que establece dicho artículo se entienden sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre del centro de trabajo los salarios devengados durante el período de cierre ilegal.

Artículo dieciséis.

Uno. Los trabajadores que participaren en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, incurrirán en la falta prevista en el apartado j) del artículo treinta y tres de este Real Decreto-ley.

Dos. Los trabajadores que, de acuerdo con el artículo seis, párrafo siete, fuesen designados para el mantenimiento de los servicios previstos y se negasen a ello, incurrirán en la causa justa de despido establecida en el apartado k) del artículo treinta y tres del presente Real Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran.

TÍTULO II

Conflictos colectivos de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo diecisiete.

Uno. La solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo que se regula en este título.

Dos. Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga.

Tres. Declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo.

Artículo dieciocho.

Uno. Sólo podrán instar la iniciación de Conflicto Colectivo de Trabajo:

a) Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.

b) Los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito del conflicto.

Dos. Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento, archivándose las actuaciones.

Artículo diecinueve.

La competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo corresponde, según su naturaleza:

a) Al Delegado de Trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto. La Dirección General de Trabajo será competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias.
b) Al Orden Jurisdiccional Laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo veinte.

No podrá plantearse Conflicto Colectivo de Trabajo para modificar lo pactado en Convenio Colectivo o establecido por laudo.

CAPÍTULO II

Procedimiento

Artículo veintiuno.

El planteamiento de Conflicto Colectivo de Trabajo se formalizará por escrito, firmado y fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo plantean y determinación de los trabajadores y empresarios afectados; hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen, así como los demás datos que procedan.

Artículo veintidós.

El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto. Cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

Artículo veintitrés.

En las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito citado en el artículo veintiuno, la Autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

Artículo veinticuatro.

En la comparecencia, la Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas. Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.
Las partes podrán designar a uno o varios Arbitros. En tal caso éstos, que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días. La decisión que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes.

Artículo veinticinco.

Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren uno o varios Arbitros, la Autoridad laboral procederá del siguiente modo:

a) Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá las actuaciones practicadas, con

su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.

> Se declara inconstitucional el apartado b) por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

Artículo veintiséis.

Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata. Podrán ser recurridos en alzada ante la Autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo ciento veintidós, de la Ley de Procedimiento Administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

> Se declara inconstitucional por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril. Ref. BOE-T-1981-9433.

TÍTULO III

Convenios Colectivos

Artículo veintisiete.

(Derogado)

TÍTULO IV

Limitación de la Regulación Estatal, por ramas de actividad, de las condiciones mínimas de trabajo

Artículo veintiocho.

(Derogado)

Artículo veintinueve.

(Derogado)

TÍTULO V

El despido

Artículos treinta a cuarenta y cuatro.

(Derogados)

TÍTULO VI

Reestructuración de plantillas

Artículo cuarenta y cinco.

(Derogado)

Disposición final primera.

Quedan derogados el Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo; el artículo setenta y siete de la Ley de Contrato de Trabajo; el artículo diez del Real Decreto-ley dieciocho/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre, sobre Medidas Económicas; el artículo treinta y cinco de la Ley dieciséis/mil novecientos setenta y seis, de ocho de abril, de Relaciones Laborales, y cuantas Leyes y disposiciones se opongan a lo establecido en este Real Decreto-ley.

Disposición final segunda.

(Derogada)

Disposición final tercera.

(Derogada)

Disposición final cuarta.

(Derogada)

Disposición adicional primera.

Lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley en materia de huelga no es de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares.

Disposición adicional segunda.

Se mantendrán la actual procedencia del recurso de casación respecto de las sentencias dictadas en procesos por despido de trabajadores que ostenten cargos electivos de representación sindical.

Disposición adicional tercera.

(Derogada)

Disposición adicional cuarta.

El artículo doscientos veintidós del Código Penal queda redactado en los siguientes términos:

> **«Artículo doscientos veintidós.**
>
> Serán considerados como reos de sedición:
>
> Primero. Los funcionarios, encargados de la prestación de todo género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad que, suspendiendo su actividad, ocasionen trastornos a los mismos, o, de cualquier forma, alteren su regularidad.
>
> Segundo. Los patronos y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, o perturbar su normal actividad, suspendieren o alteraren la regularidad del trabajo.»

Disposición transitoria primera.

(Derogada)

Disposición transitoria segunda.

(Derogada)

Disposición transitoria tercera.

(Derogada)

Disposición transitoria cuarta.

(Derogada)

§ 4

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012
Última modificación: 11 de enero de 2023
Referencia: BOE-A-2012-9110

JUAN CARLOS I

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

La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas. Los datos de la última Encuesta de Población Activa describen bien esta situación: la cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de 2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85%.

La destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50%. La incertidumbre a la hora de entrar en el mercado de trabajo, los reducidos sueldos iniciales y la situación económica general están provocando que muchos jóvenes bien formados abandonen el mercado de trabajo español y busquen oportunidades en el extranjero.

El desempleo de larga duración en España es también más elevado que en otros países y cuenta con un doble impacto negativo. Por un lado, el evidente sobre el colectivo de personas y, por otro, el impacto adicional sobre la productividad agregada de la economía. La duración media del desempleo en España en 2010 fue, según la OCDE, de 14,8 meses, frente a una media para los países de la OCDE de 9,6 y de 7,4 meses para los integrantes del G7.

Este ajuste ha sido especialmente grave para los trabajadores temporales. Mantenemos una tasa de temporalidad de casi el 25%, mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos. La temporalidad media en la UE27 es del 14%, 11 puntos inferior a la española.

La destrucción de empleo durante la última legislatura tiene efectos relevantes sobre el sistema de la Seguridad Social. Desde diciembre de 2007 el número de afiliados ha disminuido en casi 2,5 millones (un 12,5%). A mayor abundamiento, si el gasto medio mensual en prestaciones por desempleo en 2007 fue de 1.280 millones de €, en diciembre de 2011, el gasto ascendió a 2.584 millones.

La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas.

La gravedad de la situación económica y del empleo descrita exige adoptar una reforma que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo.

La reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos.

II

La reforma laboral que recoge esta Ley es completa y equilibrada y contiene medidas incisivas y de aplicación inmediata, al objeto de establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesita nuestro país.

La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la flexiseguridad. Con esta finalidad, la presente Ley recoge un conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional (capítulo I); fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes (capítulo II); incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo (capítulo III); y, finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo (capítulo IV).

El Capítulo I agrupa diversas medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores. Los Servicios Públicos de Empleo se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación, con unas tasas de penetración muy escasas dentro del total de colocaciones. Por el contrario, las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo. En la mayoría de los países de la Unión Europea, tales empresas operan como agencias de colocación y desde las instituciones comunitarias se viene subrayando que las mismas contribuyen a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción de trabajadores en el mercado de trabajo. Por ello, se reforma el marco regulador de las empresas de trabajo temporal al autorizarlas a operar como agencias de colocación.

El desarrollo de la formación profesional para el empleo ha sido notable en las últimas dos décadas, con un significativo incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, si bien se han puesto de manifiesto también ciertas necesidades de mejora. Esta Ley apuesta por una formación profesional que favorezca el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. El

eje básico de la reforma en esta materia es el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual, reconociéndose a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos. Asimismo, se reconoce a los trabajadores el derecho a la formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. También se prevé que los Servicios Públicos de Empleo otorgarán a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se reconoce a los centros y entidades de formación, debidamente acreditados, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente.

Otro aspecto destacable de este capítulo son las modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas.

III

El capítulo II incluye diversas medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo. Las medidas incluidas en este capítulo tratan de favorecer especialmente a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica: los jóvenes desempleados y las PYMES.

El trabajo a tiempo parcial constituye una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo. Aunque han sido diversas las reformas que han modificado la regulación de este contrato, lo cierto es que el nivel de contratación a tiempo parcial en nuestro país no es equiparable al existente en otros países de la Unión Europea. El trabajo a tiempo parcial no sólo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo. La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, admitiendo la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, e incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes.

El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Las empresas de cincuenta o menos trabajadores constituyen, según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el 99,23% de las empresas españolas. La reforma laboral trata de facilitar la contratación de trabajadores por parte de estas empresas, que representan a la mayor parte del tejido productivo de nuestro país y que albergan las diversas fórmulas de organización empresarial que posibilita nuestro ordenamiento jurídico, entre las que cabe destacar el trabajo autónomo y las diversas familias de la economía social. Con esta finalidad se crea una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido de la que sólo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores que, pese a la situación de crisis económica, apuesten por la creación de empleo. Además, se establecen dos incentivos fiscales para sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades y contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que realicen actividades económicas, destinados a incentivar este tipo de contrato. El primero de los incentivos resulta aplicable exclusivamente a aquellas entidades que carezcan de personal contratado, mientras que el segundo va destinado a las empresas de cincuenta o menos trabajadores, que realicen la contratación de desempleados beneficiarios de una prestación contributiva de desempleo.

Asimismo, se racionaliza el sistema de bonificaciones para la contratación indefinida, cuya práctica generalización ha limitado gravemente su eficiencia. Así, las bonificaciones previstas en esta Ley se dirigen exclusivamente a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, bien por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de

sustitución de la edad por jubilación en contratos indefinidos, o bien por la contratación indefinida, a través de la nueva modalidad contractual señalada, de jóvenes de entre 16 y 30 años o desempleados mayores de 45 años.

IV

El capítulo III agrupa diversas medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. El problema de la dualidad laboral es consecuencia, en buena medida, de un sistema de instituciones laborales inadecuado, como ha quedado evidenciado durante la última crisis. En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, tales como reducciones temporales de salario o de jornada. Este tipo de ajuste ha sido relevante en los países de nuestro entorno, lo que se ha traducido en una menor destrucción de empleo.

El conjunto de medidas que se formulan en este capítulo tienen como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa. Con este objetivo son varias las reformas que se abordan. En primer lugar, el sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz.

En segundo lugar, se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, se incluye la modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización y, la modificación de condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo del Título III del Estatuto de los Trabajadores se reconducen al apartado 3 artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

En tercer lugar, en materia de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, la presente Ley pretende afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos.

En cuarto lugar, en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.

La última reforma del mercado de trabajo pretendió hacer más viable la posibilidad del descuelgue, pero, a la luz de los datos de 2011, en un contexto de agravamiento de la crisis económica, no parece que se haya avanzado significativamente en este terreno. La norma estatal no ha garantizado el desbloqueo ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores para dejar de aplicar las condiciones previstas en convenio colectivo. Por ello, en orden a facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial, esta Ley incorpora una modificación del régimen del descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas. Se trata, en todo caso, de órganos tripartitos y, por tanto, con presencia de las organizaciones sindicales y empresariales, junto con la de la Administración cuya intervención se justifica también en la necesidad de que los poderes públicos velen por la defensa de la productividad tal y como se deriva del artículo 38 de la Constitución Española.

La anterior reforma del mercado trabajo también pretendió incidir en la estructura de la negociación colectiva, otorgando prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo. No obstante, la efectiva descentralización de la negociación colectiva se ha dejado en manos de los convenios estatales o autonómicos,

pudiendo impedir esa prioridad aplicativa. La novedad que ahora se incorpora va encaminada, precisamente, a garantizar dicha descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores.

Finalmente, con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introducen cambios respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo. Se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultractividad del convenio a un año.

V

El Capítulo IV incluye un conjunto de medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral. La falta de un nivel óptimo de flexibilidad interna es, como ha quedado expuesto, una de las características de nuestro mercado de trabajo que afecta, primordialmente, a trabajadores con contrato temporal y, en menor medida, a trabajadores indefinidos mediante despidos. El resultado es, a estas alturas, sobradamente conocido: la acusada rotación y segmentación de nuestro mercado de trabajo.

Con el objetivo de incrementar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, el capítulo IV de esta Ley recoge una serie de medidas que van referidas esencialmente a la extinción del contrato. No obstante, el capítulo se inicia con una medida relativa a la celebración de contratos temporales. Concretamente, con la finalidad de completar las medidas de fomento de la contratación indefinida e intentar reducir la dualidad laboral lo antes posible, se adelanta el fin de la suspensión de la imposibilidad de superar un tope máximo temporal en el encadenamiento de contratos temporales recogida en el apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Esta previsión volverá a ser de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

El denominado «despido exprés» se ha convertido, a la luz de los datos más recientes, en el principal cauce de extinción de contratos indefinidos, superando con creces el número de despedidos colectivos y objetivos. Más allá de los beneficios en términos de rapidez y seguridad económica que esta posibilidad reporta a las empresas, el «despido exprés» se revela frontalmente opuesto a lo que debería ser un sistema de extinción del contrato de trabajo presidido por la idea de «flexiseguridad».

El «despido exprés» crea inseguridad a los trabajadores, puesto que las decisiones empresariales se adoptan probablemente muchas veces sobre la base de un mero cálculo económico basado en la antigüedad del trabajador y, por tanto, en el coste del despido, con independencia de otros aspectos relativos a la disciplina, la productividad o la necesidad de los servicios prestados por el trabajador, limitando, además, sus posibilidades de impugnación judicial, salvo que concurran conductas discriminatorias o contrarias a los derechos fundamentales. Asimismo, desde el punto de vista empresarial, el éxito del «despido exprés» también ha puesto en evidencia las disfuncionalidades del régimen jurídico del despido. No constituye un comportamiento económicamente racional –el que cabría esperar del titular de una actividad empresarial– despedir prescindiendo muchas veces de criterios relativos a la productividad del trabajador y, en todo caso, decantándose por un despido improcedente y, por tanto, más caro que un despido procedente por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuya justificación debería ser más habitual en tiempos, como los actuales, de crisis económica. La razón de ello se residencia en los costes adicionales que acarrean los salarios de tramitación y en la dificultad, que se ha venido denunciando, respecto a la posibilidad de acometer extinciones económicas con costes, en términos monetarios y de tiempo, más razonables.

La caracterización del despido colectivo, con un expediente administrativo y posibles impugnaciones administrativas y judiciales, se ha revelado contraria a la celeridad que es especialmente necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales. De ahí, seguramente, la tendencia a alcanzar acuerdos con los representantes de los

trabajadores durante el período de consulta como modo de asegurar la autorización por parte de la autoridad laboral. Sin embargo, ello se ha hecho muchas veces a costa de satisfacer indemnizaciones a los trabajadores despedidos por encima de la legalmente prevista para este despido. Se desnaturaliza así, en buena medida, el período de consultas con los representantes de los trabajadores que, en atención a la normativa comunitaria, deben versar sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales destinadas, en especial, a la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

Por su parte, los despidos objetivos por las mismas causas han venido caracterizándose por una ambivalente doctrina judicial y jurisprudencia, en la que ha primado muchas veces una concepción meramente defensiva de estos despidos, como mecanismo para hacer frente a graves problemas económicos, soslayando otras funciones que está destinado a cumplir este despido como cauce para ajustar el volumen de empleo a los cambios técnico-organizativos operados en las empresas. Ello explica que las empresas se decantaran, a menudo, por el reconocimiento de la improcedencia del despido, evitando un proceso judicial sobre el que no se tenía demasiada confianza en cuanto a las posibilidades de conseguir la procedencia del despido, debiendo, por tanto, abonar la indemnización por despido improcedente más el coste adicional que suponían los salarios de tramitación.

Sobre la base del anterior diagnóstico, el conjunto de medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo recogidas en el capítulo IV, se inicia con una reforma del régimen jurídico del despido colectivo. Una de las principales novedades reside en la supresión de la necesidad de autorización administrativa, manteniendo la exigencia comunitaria de un período de consultas, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos. Ello se acompaña de una asimilación de estos despidos colectivos con el resto de despidos a efectos de su impugnación y calificación judicial, con la particularidad de que se prevé una acción para la que están legitimados los representantes de los trabajadores y que permitirá dar una solución homogénea para todos los trabajadores afectados por el despido.

También se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos. La Ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre. Más allá del concreto tenor legal incorporado por diversas reformas desde la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de la Jurisdicción Social y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos, cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

La nueva regulación refuerza los elementos sociales que deben acompañar a estos despidos. De una parte, se incentiva que mediante la autonomía colectiva se establezcan prioridades de permanencia ante la decisión de despido de determinados trabajadores, tales como aquellos con cargas familiares, los mayores de cierta edad o personas con discapacidad. De otra parte, en aquellos despidos colectivos que afecten a más de cincuenta trabajadores, la ley contempla una efectiva obligación empresarial de ofrecer a los trabajadores un plan de recolocación externa, que incluya medidas de formación, orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo.

Las medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo se refieren también a las indemnizaciones y otros costes asociados a los despidos. Así, se considera necesario para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral acercar los costes del despido a la media de los países europeos. La tradicional indemnización por despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, constituye un elemento que acentúa demasiado la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido, además de ser un elemento

distorsionador para la competitividad de las empresas, especialmente para la más pequeñas, en un momento –como el actual– de dificultad de acceso a fuentes de financiación.

Por ello, esta Ley generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días, con un tope de 24 mensualidades, que se ha venido previendo para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida. Con esta generalización se suprime esta modalidad contractual, que se había desnaturalizado enormemente tras la última ampliación de los colectivos con los que se podía celebrar dicho contrato.

Las nuevas reglas sobre la indemnización por despido improcedente se aplican a los contratos celebrados a partir de la fecha de la entrada en vigor del Real Decreto-ley que ha servido de fundamento de la presente Ley. Para el caso de los contratos celebrados con anterioridad a esa fecha, la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes, si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de dicha norma. Para el tiempo de servicios restante, se tendrá en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio. Con estas reglas, se es respetuoso con el principio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, al tiempo que se tienen en cuenta las expectativas indemnizatorias de los trabajadores con contrato en vigor.

Los cambios normativos hasta ahora reseñados en cuanto a la extinción del contrato de trabajo permiten dejar atrás otras reglas y previsiones cuya finalidad no era otra que, de un modo indirecto y un tanto irrazonable, mitigar las rigideces que han venido caracterizando al régimen jurídico del despido.

Junto a la supresión del «despido exprés» se introducen otras modificaciones en las normas que aluden a los salarios de tramitación, manteniendo la obligación empresarial de abonarlos únicamente en los supuestos de readmisión del trabajador, bien cuando el empresario escoja esa opción ante un despido declarado improcedente, bien como consecuencia de la calificación de nulidad del mismo. En el caso de aquellos despidos improcedentes en los que el empresario opte por la indemnización, no es necesario el abono de los salarios de tramitación, lo cual se justifica en que el tiempo de duración del proceso judicial no parece un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida del empleo, máxime teniendo en cuenta que el trabajador puede acceder a la prestación de desempleo desde el mismo momento en que tiene efectividad la decisión extintiva. Por otra parte, los salarios de tramitación actúan, en ocasiones, como un incentivo para estrategias procesales dilatorias, con el añadido de que los mismos acaban convirtiéndose en un coste parcialmente socializado, dada la previsión de que el empresario podrá reclamar al Estado la parte de dichos salarios que exceda de 60 días.

En esta misma línea, en orden a un tratamiento legal más razonable de los costes vinculados a la extinción del contrato de trabajo, la presente Ley modifica el régimen jurídico del Fondo de Garantía Salarial, racionalizando su ámbito de actuación, ciñéndolo al resarcimiento de parte de las indemnizaciones por extinciones de contratos indefinidos que tengan lugar en empresas de menos de 25 trabajadores y no hayan sido declaradas judicialmente como improcedentes.

VI

La reforma del régimen jurídico sustantivo de la suspensión temporal del contrato, de la reducción temporal de la jornada y del despido colectivo en lo relativo a la supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral, obliga a adaptar el tratamiento procesal de dichas instituciones.

Se ha creado una nueva modalidad procesal para el despido colectivo, cuya regulación persigue evitar una demora innecesaria en la búsqueda de una respuesta judicial a la decisión empresarial extintiva. Además, se han suprimido apartados de otros preceptos que se referían a la autorización administrativa que se exigía, hasta ahora, en las suspensiones contractuales y reducciones de jornada temporales, así como en los despidos colectivos.

En aras de la celeridad que ha de presidir el procedimiento laboral, esta nueva modalidad procesal tendrá el carácter de preferente y urgente, y viene caracterizada por atribuir a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional el conocimiento, en primera instancia, de la impugnación por parte de los representantes de los trabajadores del

despido colectivo, reconociéndose, posteriormente en aras de la celeridad, el recurso de casación.

Dada la complejidad que se presenta en la mayoría de despidos colectivos, se ha considerado oportuno, para evitar dilaciones en el tiempo, establecer la obligación empresarial de aportar la documentación que justificaría su decisión extintiva, en un plazo a contar a partir de la admisión de la demanda, y así poder practicar, en su caso, la prueba sobre la misma de forma anticipada.

La impugnación individual de la extinción del contrato en el marco de un despido colectivo se sigue atribuyendo a los Juzgados de lo Social, por el cauce previsto para las extinciones por causas objetivas.

Por último, la impugnación de suspensiones contractuales y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor se articularán a través de las modalidades procesales previstas en los artículos 138 y 153 a 162 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en atención al carácter individual o colectivo de la decisión empresarial.

Finalmente, la Ley concluye con una serie de disposiciones entre las que destacan la previsión de un régimen específico aplicable a los administradores y directivos de entidades de crédito en lo relativo a limitaciones en las indemnizaciones a percibir por terminación de sus contratos en aquellas entidades de crédito participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria. Asimismo, se establecen determinadas normas respeto a la extinción / suspensión del contrato de administradores o directivos de entidades de crédito por razón de imposición de sanciones o de suspensión y determinados supuestos de sustitución provisional, respectivamente. Esta regulación viene a complementar, en las materias reseñadas, lo dispuesto en el Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero respecto a las remuneraciones en las entidades de crédito que reciban apoyo financiero público para su saneamiento y reestructuración.

Por otro lado, la disposición adicional octava de la Ley pretende dar respuesta a la actual situación de crisis económica introduciendo criterios racionales y lógicos de ajuste en el ámbito de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público. Las medidas previstas en dicha disposición adicional persiguen la estabilidad económica, el interés general y el bien común. La fijación de límites en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público constituye, además, una medida económica dirigida a contener la expansión del gasto público, de tal modo que supone una decisión justificada por la necesidad de reducir el déficit público.

Por otra parte, las disposiciones transitorias de la Ley establecen las normas para la adecuada aplicación de sus disposiciones, en consonancia con el objetivo de reforma completa y equilibrada, de aplicación inmediata al marco de las relaciones laborales, todo ello en condiciones de seguridad jurídica, respecto de las medidas de intermediación laboral, fomento de empleo, protección por desempleo, vigencia de convenios denunciados, contratos para la formación y el aprendizaje y despidos colectivos de trabajadores mayores de cincuenta años en empresas con beneficios.

La norma aclara la aplicación del nuevo régimen de indemnizaciones por despido improcedente, con respeto a las reglas vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de la misma.

En las disposiciones finales se precisan las condiciones de disfrute de determinados supuestos de permisos de los trabajadores en materia de conciliación de vida laboral y familiar, la cuenta de formación de los trabajadores, definición de supuestos determinados de protección por desempleo y su acreditación, modificaciones en el subsistema de formación profesional para el empleo y horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, así como la modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, entre otras. También se ha introducido una disposición final para aclarar el tratamiento en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las indemnizaciones por despido, como consecuencia de las diversas modificaciones introducidas por la reforma laboral.

CAPÍTULO I

Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

Artículo 1. *Intermediación laboral.*

Uno. El apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

> «3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal autorizadas de acuerdo con su legislación específica. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.»

Dos. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

> **«Artículo 1.** *Concepto.*
>
> Se denomina empresa de trabajo temporal aquélla cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.
>
> Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.
>
> En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o de agencia de colocación.»

Tres. La letra b) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

> «b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 de la presente Ley.»

Cuatro. El párrafo primero del apartado 2 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

> «2. La autorización administrativa para operar como empresa de trabajo temporal se concederá por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas o de la Administración General del Estado, en el caso de Ceuta y de Melilla.»

Cinco. El apartado 4 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

> «4. La solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en este artículo se resolverá en el plazo de tres meses siguientes a su presentación.
>
> Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa dicha solicitud se entenderá estimada.»

Seis. El apartado 1 del artículo 4 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del modo siguiente:

> «1. La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de

quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito profesional y geográfico de actuación, número de autorización administrativa y vigencia de la misma, así como si la empresa de trabajo temporal actúa también como agencia de colocación.

Asimismo serán objeto de inscripción la suspensión de actividades que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal.

Reglamentariamente se determinarán las conexiones que deben existir entre los Registros de Empresas de Trabajo Temporal de los diferentes ámbitos territoriales.»

Siete. El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

«2. Las personas físicas o jurídicas, incluidas las empresas de trabajo temporal, que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas o utilizando exclusivamente medios electrónicos o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo.»

Ocho. La disposición adicional segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional segunda. *Empresas de trabajo temporal.*

Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas.

No obstante, podrán actuar como agencias de colocación si se ajustan a lo establecido respecto de dichas agencias en esta ley y sus disposiciones de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.»

Nueve. Se añade un apartado 1.bis al artículo 16 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, con la siguiente redacción:

«1.bis. En el caso de las empresas de trabajo temporal que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación según lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.»

Diez. La letra c) del apartado 3 del artículo 18 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, queda redactada como sigue:

«c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal, salvo lo previsto en materia de agencias de colocación.»

Artículo 2. *Formación profesional.*

Uno. La letra b) del apartado 2 del artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

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

Dos. El apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»

Tres. El artículo 23 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

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

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

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

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

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

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

Cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

«c) La participación en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de los centros y entidades de formación debidamente acreditados a través de sus organizaciones representativas del sector. Además, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores autónomos y de las empresas de la economía social a través de sus organizaciones representativas.»

Cinco. Se modifica el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado del modo siguiente:

«10. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Seis. El apartado 1 de la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

«Disposición transitoria sexta. *Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.*

1. En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.

La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será obligatoria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.»

Artículo 3. *Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.*

(Derogado)

CAPÍTULO II

Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo

Artículo 4. *Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.*

(Derogado).

Artículo 5. *Contrato a tiempo parcial.*

La letra c) del apartado 4 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

> «c) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.
>
> Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.
>
> La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.
>
> En todo caso, la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.»

Artículo 6. *Trabajo a distancia.*

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

> **«Artículo 13.** *Trabajo a distancia.*
>
> 1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
>
> 2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.
>
> 3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
>
> El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
>
> 4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
>
> 5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»

Artículo 7. *Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.*

(Derogado)

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo

Artículo 8. *Clasificación profesional.*

El artículo 22 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

> **«Artículo 22.** *Sistema de clasificación profesional.*
>
> 1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.
> 2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
> 3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.
> 4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.»

Artículo 9. *Tiempo de trabajo.*

1. El apartado 2 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

> «2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.
> Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.»

2. El apartado 8 del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

> «8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.
> A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan

la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.»

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

El artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 39. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

Uno. El apartado 1 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

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

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

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio,

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

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

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

Dos. El apartado 2 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

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

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

b) El 10 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.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

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

Durante el período 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 miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

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

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de

este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

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

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del 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.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 3.ter en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«3.ter. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.»

Cuatro. El apartado 5 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo 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 trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.»

Artículo 12. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

Uno. El artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

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

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

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

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

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

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

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
b) El 10 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 considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

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

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

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período 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 miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, 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 de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

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.

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 competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

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

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

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

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

Dos. La letra a) del apartado 1 del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

«a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.»

Artículo 13. *Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

El artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«Artículo 47. *Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y 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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

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

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.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

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 los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador 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 al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador 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. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 de esta Ley 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.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

Artículo 14. *Negociación colectiva.*

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

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

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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su

caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.»

Dos. El apartado 1 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.»

Tres. El apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.»

Cuatro. El apartado 3 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.»

Cinco. El apartado 1 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.»

Seis. El apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.»

Siete. El apartado 2 del artículo 89 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.»

Ocho. El apartado 3 del artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el “Boletín Oficial del Estado” o, en función del ámbito territorial del mismo, en el “Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma”o en el “Boletín Oficial” de la provincia correspondiente.»

Artículo 15. *Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.*

1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivas tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

2. Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la

aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

3. Será de aplicación lo establecido en el artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1, y lo dispuesto en su artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.

4. Las bonificaciones a las que se refiere este artículo serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada que se inicien desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

6. El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación establecida en este artículo, para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma.

Artículo 16. *Reposición del derecho a la prestación por desempleo.*

1. Cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, ambos inclusive.

b) Que el despido se produzca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014.

2. La reposición prevista en el apartado 1 de este artículo será de aplicación cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:

a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.

b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva.

3. La reposición prevista en este artículo se aplicará al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.

La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el periodo de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los periodos objeto de la reposición.

4. El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo.

En los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Las ayudas reconocidas en concepto de reposición de prestaciones por desempleo a los trabajadores incluidos en los planes de apoyo para facilitar el ajuste laboral de los

sectores afectados por cambios estructurales del comercio mundial, conforme a lo previsto en los citados planes de apoyo y en 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, no serán acumulables a la reposición de prestaciones establecida en este artículo.

CAPÍTULO IV

Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

Artículo 17. *Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.*

(Derogado)

Artículo 18. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. La letra h) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

> «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 apartado 7 del artículo 51.»

Dos. La letra i) del apartado 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

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

Tres. 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, queda redactado como sigue:

> **«Artículo 51.** *Despido colectivo.*
>
> 1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:
>
> a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
> b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas 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 aquél 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 período 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) de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley 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 comunicación de la apertura del período 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.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

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 sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período 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 período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas

así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

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

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento 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.

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 período 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.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 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. 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 de esta Ley. 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 éste a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente 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 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.»

Cuatro. La letra b) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada como sigue:

«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.»

Cinco. La letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.»

Seis. El penúltimo párrafo del apartado 4 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.»

Siete. El apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.»

Ocho. El apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.»

Nueve. El apartado 4 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.»

Diez. El apartado 1 del artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2 del artículo 56 de esta Ley, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.»

Once. El apartado 14 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado del siguiente modo:

«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.»

Artículo 19. *Fondo de Garantía Salarial.*

El apartado 8 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«8. En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, el Fondo de Garantía Salarial abonará al trabajador una parte de la indemnización en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. No responderá el Fondo de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, estando a cargo del empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.»

CAPÍTULO V

Modificaciones de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Artículo 20. *De la jurisdicción y de la competencia.*

Uno. La letra n) del artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«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.»

Dos. La letra a) del apartado 2 del artículo 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado.»

Tres. El artículo 7 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«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.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«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.»

Cinco. La letra h) del artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«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.»

Artículo 21. *De los actos procesales.*

Uno. El primer párrafo del apartado 4 del artículo 43 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«4. Los días del mes de agosto 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.»

Dos. El artículo 31 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 31. *Acumulación con procesos iniciados a instancia de la autoridad laboral.*

A los procesos de oficio iniciados en virtud de comunicación de la autoridad laboral regulados en el artículo 148 se acumularán, de acuerdo con las reglas anteriores, las demandas individuales en que concurran identidad de personas y de causa de pedir respecto de la demanda de oficio, aunque pendan en distintos juzgados o tribunales. Dicha acumulación se acordará por el juzgado o tribunal mediante auto.»

Tres. El apartado 3 del artículo 32 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«3. A las demandas de impugnación de un acto administrativo que afecte a una pluralidad de destinatarios se acumularán las que se presenten con posterioridad contra dicho acto, aunque inicialmente hubiere correspondido su conocimiento a otro juzgado o tribunal.»

Artículo 22. *De la evitación del proceso.*

Uno. El apartado 1 del artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

> «1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, 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.»

Dos. El apartado 1 del artículo 70 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

> «1. Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones, 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, procedimientos de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, siendo en estos últimos potestativo, y reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

Artículo 23. *De las modalidades procesales.*

Uno. El apartado 1 del artículo 110 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

> «1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 56 de dicha Ley, con las siguientes particularidades:
>
> a) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.
>
> b) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia.

c) En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.»

Dos. La letra b) del apartado 1 del artículo 111 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la readmisión mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.»

Tres. La rúbrica del Capítulo IV del Título II del Libro Segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«CAPÍTULO IV

De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción»

Cuatro. La rúbrica de la Sección 2.ª del Capítulo IV del Título II del Libro Segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor»

Cinco. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«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.

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.

La presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.

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 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. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

a) 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 la medida cuente con la conformidad de aquéllos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo.

b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley.

c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, 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, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

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 período de

consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.»

Seis. La rúbrica de la Sección 4.ª del Capítulo V del Título II del Libro Segundo de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social queda redactada del siguiente modo:

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

Siete. El artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«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.»

Ocho. Se adiciona el apartado 11 al artículo 151 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social que queda redactado en los siguientes términos:

«11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza. El trabajador, en su caso y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.1 de esta Ley, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.

De dejarse sin efecto la resolución administrativa por apreciarse vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso, instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley.

De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.»

Nueve. El apartado 1 del artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«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.»

Diez. El artículo 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 184. *Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente.*

No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.»

Once. Se modifica la letra b) del artículo 148 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que queda redactada de la siguiente manera:

«b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47 y el apartado 6 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los remitiera a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará la autoridad laboral cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa 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.»

Artículo 24. *De los medios de impugnación.*

Uno. La letra e) del apartado 2 del artículo 191 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

«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.»

Dos. La letra a) del apartado 3 del artículo 191 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

> «a) En procesos por despido o extinción del contrato, salvo en los procesos por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores.»

Tres. El apartado 1 del artículo 206 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

> «1. Son recurribles en casación las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.
>
> En todo caso serán recurribles en casación las sentencias dictadas en procesos de impugnación de la resolución administrativa recaída 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.»

Artículo 25. *De la ejecución de sentencias.*

Uno. La letra b) del apartado 2 del artículo 281 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

> «b) Acordará se abone al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto».

Dos. Se modifica el apartado 2.º del artículo 247 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que queda redactado de la siguiente manera:

> «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 la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo.»

Disposición adicional primera. *Financiación, aplicación y control de las bonificaciones y reducciones de las cotizaciones sociales.*

1. Las bonificaciones de cuotas previstas en esta Ley, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal. Las reducciones de cuotas previstas para las contrataciones y transformaciones de los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en esta Ley se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria de la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. Las bonificaciones y las reducciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los

programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Con la misma periodicidad, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

Disposición adicional segunda. *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.*

Se añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

> **«Disposición adicional vigésima.** *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.*
>
> El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman 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, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.
>
> 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, 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.
>
> Tendrá prioridad de permanencia 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 establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.»

Disposición adicional tercera. *Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público.*

Se añade una disposición adicional vigésima primera al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con el siguiente contenido:

> «Lo previsto en el artículo 47 de esta Ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.»

Disposición adicional cuarta. *Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.*

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de tres meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal.

Disposición adicional quinta. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

La disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada como sigue:

> **«Disposición final segunda.** *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*
>
> 1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tendrá las siguientes funciones:
>
> a) El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92 de esta Ley.
> b) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
> c) La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3 de esta Ley.
>
> 2. Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
> 3. El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes».

Disposición adicional sexta. *Medidas de apoyo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

(Derogada)

Disposición adicional séptima. *Normas aplicables en las entidades de crédito.*

Uno. Indemnizaciones por terminación del contrato.

1. Las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (en adelante, FROB), o aquellas que, siendo objeto de medidas de resolución, requieran financiación del Fondo de Resolución Nacional o del Fondo Único de Resolución Europea, no podrán satisfacer en ningún caso indemnizaciones por terminación de contrato que excedan de la menor de las siguientes cuantías: a) dos veces las bases máximas resultantes, respectivamente, de las reglas 3.ª y 4.ª del artículo 5.3 a) del Real Decreto-Ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero; o b) dos años de la remuneración fija estipulada.

2. Se exceptúa de la regla anterior el caso de aquellos administradores y directivos que se hubiesen incorporado a la entidad o a su grupo con posterioridad o de forma simultánea a la toma de participación o apoyo financiero del FROB o a la financiación del Fondo de Resolución Nacional o del Fondo Único de Resolución Europea, en cuyo caso el Banco de España, a la vista de las condiciones contractualmente estipuladas y de los resultados del plan de saneamiento, podrá autorizar cantidades superiores a las resultantes de aplicar las bases resultantes de las reglas 3.ª y 4.ª del artículo 5.3 a) del Real Decreto-Ley 2/2012, de 3 de febrero, pero siempre con el límite de dos años de la remuneración fija originariamente estipulada.

Dos. Extinción del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito por razón de imposición de sanciones.

1. La imposición de las sanciones a que se refiere los artículos 100 y 101 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y los artículos 86 y 87 de la Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión, a las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito en virtud de un contrato de trabajo, incluidas las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, se considerará, a efectos de la legislación laboral, como incumplimiento contractual grave y culpable y, por tanto, causa de despido disciplinario, y podrá dar lugar a la extinción del contrato por el empresario.

2. Asimismo, la imposición de tales sanciones se considerará como causa justa de extinción o resolución de aquellos contratos que tengan una naturaleza distinta de la laboral.

3. En los supuestos de extinción del contrato de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito no tendrán derecho a indemnización alguna por dicha extinción, cualquiera que sea su cuantía o su forma, y con independencia de la norma jurídica, contrato, acuerdo o pacto laboral individual o de origen colectivo y contrato, acuerdo o pacto de naturaleza civil o mercantil donde esté prevista el pago de la indemnización.

Tres. Suspensión del contrato de personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito.

1. El contrato de trabajo o de cualquier otra naturaleza de las personas que ejerzan cargos de administración o dirección en una entidad de crédito podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Cuando, de conformidad con el artículo 112 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, se disponga la suspensión provisional de las personas que, ostentando cargos de administración o dirección en la entidad de crédito, aparezcan como presuntos responsables de infracciones muy graves.

b) Cuando, en los supuestos previstos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, o en la Ley 11/2015, de 18 de junio, el supervisor o las autoridades de resolución competentes acuerden la sustitución provisional de los órganos de administración o dirección de la entidad de crédito.

2. La suspensión del contrato a que se refiere el apartado anterior tendrá la misma duración que la suspensión provisional o la sustitución provisional acordadas y supondrá la exoneración recíproca de las obligaciones de trabajar o prestar servicios y de remunerar por el trabajo o por la prestación de aquéllos.

Disposición adicional octava. *Especialidades de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal.*

Uno. Ámbito de aplicación.

La presente disposición se aplica al sector público estatal formado por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Dos. Indemnizaciones por extinción.

1. La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, cualquiera que sea la fecha de su celebración, del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.

2. El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se estuviera percibiendo como retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables si los hubiere.

3. No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.

4. El desistimiento deberá ser comunicado por escrito, con un plazo máximo de antelación de quince días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso mencionado, la entidad deberá indemnizar con una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

Tres. Retribuciones.

1. Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección del sector público estatal se clasifican, exclusivamente, en básicas y complementarias.

2. Las retribuciones básicas lo serán en función de las características de la entidad e incluyen la retribución mínima obligatoria asignada a cada máximo responsable, directivo o personal contratado, por razón del grupo de clasificación en que resulte catalogada la entidad por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de esta o, en su caso, por el accionista.

3. Las retribuciones complementarias, comprenden un complemento de puesto y un complemento variable. El complemento de puesto retribuiría las características específicas de las funciones o puestos directivos y el complemento variable retribuiría la consecución de unos objetivos previamente establecidos. Estos complementos serán asignados por parte de quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad o, en su caso, por el accionista.

4. Lo dispuesto en los tres apartados anteriores será de aplicación a las sociedades mercantiles estatales. Para el resto de entes sometidos al ámbito de aplicación de esta disposición se estará al desarrollo que apruebe el Gobierno, de conformidad con lo establecido en el apartado seis.

Cuatro. Control de legalidad.

1. Los contratos a que se refiere la presente disposición que se suscriban se someterán, antes de formalizarse, al informe previo de la Abogacía del Estado u órgano que preste el asesoramiento jurídico del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad del sector público, o, en su caso, del accionista, que pretenda contratar al máximo responsable o directivo.

2. Serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos mercantiles o de alta dirección a que se refiere la presente disposición que se opongan a lo establecido en la misma.

3. Los órganos que ejerzan el control o supervisión financiera de estas entidades, adoptarán las medidas precisas para asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en esta disposición en la celebración y formalización de los contratos mencionados, sin perjuicio de las posibles responsabilidades civiles, administrativas, contables o de cualquier otra índole en que pudieran incurrir en caso de incumplimiento de la presente disposición.

Cinco. Vigencia.

Esta disposición será de aplicación a los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, cuyo contenido deberá ser adaptado a los términos establecidos en esta disposición adicional en el plazo de dos meses a contar desde su entrada en vigor.

Las indemnizaciones por extinción del contrato, cualquiera que fuera la fecha de su celebración se regirán por esta disposición una vez que entre en vigor.

Seis. Habilitación normativa.

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, en función de la situación económica y de las medidas de política económica, podrá modificar las cuantías y limitaciones de las indemnizaciones establecidas en la presente disposición, así como desarrollar lo dispuesto en su apartado tercero. El Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas fijará el sistema de compensación por gastos en concepto de dietas, desplazamientos y demás análogos que se deriven del desempeño de las funciones de los máximos responsables, directivos o personal con contratos mercantiles o de alta dirección.

Siete. Aplicación a las Comunidades Autónomas y a las Entidades Locales.

Lo dispuesto en el apartado dos; apartado cuatro, número dos, y apartado cinco será de aplicación a los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público autonómico y local.

Disposición adicional novena. *Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.*

(Derogada)

Disposición adicional décima. *Nueva regulación del Servicio del Hogar Familiar.*

El Gobierno una vez finalizado el plazo de seis meses naturales, a contar desde el primero de enero de 2012, contemplado en la Disposición adicional trigésima novena, sobre Integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, presentará ante las Cortes Generales un balance sobre la nueva regulación de dicho régimen así como de la nueva regulación de la correspondiente relación laboral especial. Dicho informe deberá contemplar asimismo las posibilidades de mejora de dichas regulaciones desde el punto de vista de la simplificación de los correspondientes procesos administrativos así como la mejora de las reducciones de cotizaciones de las personas que prestan servicios en el hogar familiar.

Disposición adicional undécima. *Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.*

(Derogada).

Disposición adicional duodécima. *Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería.*

1. Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería que generen actividad productiva en los meses de marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación profesional de dichos trabajadores.

2. Lo dispuesto en esta disposición adicional será de aplicación desde la entrada en vigor de esta Ley hasta el día 31 de diciembre de 2013.

3. El Gobierno procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la prolongación de los períodos de actividad de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2013.

A la vista de dicha evaluación, y en función de la duración de los períodos de actividad durante 2012 y 2013, el Gobierno adoptará las medidas que correspondan sobre su mantenimiento, prórroga o modificación.

Disposición adicional decimotercera. *Actualización y revisión de la regulación del régimen de las empresas de inserción.*

Con el fin de mejorar la actividad empresarial y las actuaciones sociales de las empresas de inserción, el Gobierno, dentro de las competencias de ámbito estatal que le corresponden en esta materia, antes del 1 de enero de 2014 aprobará un proyecto de ley que actualice y revise la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Disposición adicional decimocuarta. *Evaluación de las medidas adoptadas en el mercado de trabajo para hacer frente a la crisis y al desempleo.*

El Gobierno presentará al finalizar el primer año de vigencia del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, un informe de evaluación del mismo, que analice el impacto que sobre los principales indicadores del mercado de trabajo, la creación de empleo, la disminución de la tasa de paro y la tasa de temporalidad, ha tenido la citada reforma. Los resultados de dicha evaluación deberán ser publicados y ser accesibles a través del portal web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Disposición adicional decimoquinta. *Evaluación continuada de las políticas activas.*

(Derogada)

Disposición adicional decimosexta. *Infracciones muy graves en la intermediación laboral.*

El apartado 1 del artículo 16 del 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 queda redactado como sigue:

> «1. Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.»

Disposición adicional decimoséptima. *Racionalización de horarios.*

En el plazo de tres meses a partir de que elabore su informe la Subcomisión del Congreso de los Diputados para el análisis y estudio de la racionalización de horarios y la consiguiente conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de la corresponsabilidad, el Gobierno adoptará medidas dirigidas a promover la racionalización de horarios y la indicada conciliación, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Disposición adicional decimoctava. *Extinción por causas objetivas de determinados contratos en las entidades sin ánimo de lucro.*

La letra e) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada como sigue:

> «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 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.»

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.*

1. Las empresas de trabajo temporal que antes de la entrada en vigor de la presente ley y conforme a lo establecido en la disposición transitoria primera del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hubieran presentado ante el Servicio Público de Empleo competente una declaración responsable de que reunían los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo podrán seguir actuando como agencias de colocación mientras sigan reuniendo dichos requisitos.

2. Las empresas a que se refiere esta disposición harán constar su número de autorización como agencia de colocación proporcionado por el Servicio Público de Empleo competente en su publicidad y en sus ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación e información profesional y recolocación, si bien podrán utilizar transitoriamente el número de autorización como empresa de trabajo temporal mientras no se les hubiera facilitado un número de autorización como agencia de colocación.

3. En lo no previsto en esta disposición, se aplicará lo dispuesto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

Disposición transitoria segunda. *Bonificaciones en contratos vigentes.*

Las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

Disposición transitoria tercera. *Normas relativas a la reposición de las prestaciones por desempleo.*

Los trabajadores cuyo contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad al 12 de febrero de 2012, en los supuestos establecidos en el artículo 16 de esta Ley, y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.

Los trabajadores afectados por resoluciones, administrativas o judiciales dictadas hasta el 31 de diciembre de 2011 inclusive, que hayan autorizado suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones de jornada que se inicien efectivamente a partir del 1 de enero de 2012, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo en los términos y con los límites establecidos en el artículo 16.

Disposición transitoria cuarta. *Vigencia de los convenios denunciados.*

En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.

Disposición transitoria quinta. *Indemnizaciones por despido improcedente.*

(Derogada)

Disposición transitoria sexta. *Contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes del 12 de febrero de 2012.*

(Derogada)

Disposición transitoria séptima. *Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes.*

1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 12 de febrero de 2012, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Esta autorización se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

2. En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo correspondientes a las Comunidades Autónomas, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Publico de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas.

5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

6. Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de esta Ley, en los supuestos contemplados en esta disposición transitoria, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.

Disposición transitoria octava. *Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir del 12 de febrero de 2012.*

1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 12 de febrero de 2012, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas comunicarán esta autorización al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 30 de junio de 2015, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Por Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se podrá ampliar el plazo antes señalado hasta el 31 de diciembre de 2015.

3. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, la duración de la actividad formativa se adecuará a las características de la actividad laboral a desempeñar, respetando, en todo caso, el número de horas establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades formativas adecuadas a dicha actividad laboral.

4. En los supuestos contemplados en el apartado 2, la formación inherente al contrato deberá realizarse por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas.

5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en los supuestos previstos en el apartado 2, será objeto de acreditación en los términos contemplados en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

6. Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario de lo dispuesto en esta Ley respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje, en los supuestos contemplados en esta disposición transitoria, las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente a estos contratos mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

A estos efectos, serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 4 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación, y su normativa de desarrollo.

Disposición transitoria novena. *Celebración de contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores en relación con la tasa de desempleo.*

(Derogada).

Disposición transitoria décima. *Régimen aplicable a los expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012.*

(Derogada)

Disposición transitoria undécima. *Normas relativas a la modalidad procesal del artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.*

La modalidad procesal prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social será de aplicación a los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 12 de febrero de 2012.

Disposición transitoria duodécima. *Normas transitorias sobre las aportaciones económicas de las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos.*

Las empresas afectadas por la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que hayan realizado despidos colectivos ya autorizados por la autoridad laboral antes

del 12 de febrero de 2012, únicamente deberán efectuar las aportaciones económicas a que se refiere dicha disposición cuando las resoluciones que hayan autorizado las extinciones afecten, al menos, a 100 trabajadores.

Disposición transitoria decimotercera. *Reducciones de cuotas en los contratos para la formación.*

Las reducciones por transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en el apartado 2 del artículo 3 serán de aplicación asimismo en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, que se transformen en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012.

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

1. Lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente ley, será de aplicación a los despidos colectivos iniciados a partir de la entrada en vigor de la misma.

2. 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 por los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011 y con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley, se determinará conforme a los límites y requisitos establecidos en la redacción de dicha disposición 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, 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 decimoquinta. *Normas transitorias en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.*

(Derogada)

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) El artículo 6.3 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

b) La disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

c) Las disposiciones transitorias tercera y séptima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

d) La disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

e) El apartado 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

f) El artículo 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

g) El artículo 2 y la disposición final primera del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

h) La disposición transitoria tercera y disposición derogatoria única del Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.*

1. El apartado 4 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

> «4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
>
> Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.
>
> Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.»

2. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

> «5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla».

3. El apartado 6 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

> «6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.
>
> Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

4. El apartado 3 del artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

> «3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
>
> Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
>
> En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

Disposición final segunda. *Cuenta de formación.*

El Gobierno desarrollará reglamentariamente la cuenta de formación prevista en el apartado 10 del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Disposición final tercera. *Cheque formación.*

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores.

Disposición final cuarta. *Medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad.*

Uno. La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada en los siguientes términos:

> **«Disposición adicional decimosexta.** *Despidos colectivos 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, que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos 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 afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad.
>
> c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, 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. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe 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 o empresas del mismo grupo, 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 posteriores al inicio del 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 el subsidio por agotamiento de la misma o el de mayores de 52 años. 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, 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 afectados 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 comunicado 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) 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 el empresario comunique a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que debe preceder al despido colectivo.

c) 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 en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que precede al despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.

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

7. 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, aún cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.

8. Será exigible desde luego 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, cualquiera que sea la causa de la extinción del contrato de trabajo, siempre que no haya transcurrido más de un año desde 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).

9. 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.

10. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.»

Dos. La disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional décima. *Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.*

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.»

Disposición final quinta. *Modificaciones del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.*

1. Se modifica la redacción de la letra a) del apartado 1 del artículo 7 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactada en los siguientes términos:

> «a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.»

2. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 203 de la Ley General de la Seguridad Social, que quedan redactados en los siguientes términos:

> «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, ordenados al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.
>
> 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 Estatuto de los Trabajadores, 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.»

3. Se modifican los números 1.a), 2) y 3) del apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, que quedan redactados en los siguientes términos:

> «1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:
>
> 1) Cuando se extinga su relación laboral:
>
> a) En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal».
>
> «2) Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n), del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.
>
> 3) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 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 203.3.»

4. El apartado 4 del artículo 209 de la Ley General de Seguridad Social queda redactado del siguiente modo:

> «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. La letra a) del apartado 5 del artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social queda redactada del siguiente modo:

«a) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, 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 de este artículo, 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.»

6. Se modifica el apartado 5 del artículo 210 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

«5. En el caso de desempleo parcial a que se refiere el artículo 203.3, 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 Estatuto de los Trabajadores.»

7. Se incorpora un nuevo apartado 3 en la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, con la siguiente redacción:

«3. La cotización por las horas extraordinarias realizadas por trabajadores contratados a tiempo parcial estará sujeta a las siguientes reglas:

a) Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial, sean motivadas o no por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.

Los tipos de cotización serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) La cotización por horas extraordinarias de los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial se computará exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de la pensión de jubilación; de las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes; así como de las prestaciones por maternidad y por paternidad.

Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales se estará a lo establecido con carácter general.

c) Lo dispuesto en este apartado será de aplicación a los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, excepto para los comprendidos en los Sistemas Especiales para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y para Empleados de Hogar establecidos en dicho Régimen General, en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

d) Reglamentariamente se determinarán los términos y condiciones para la aplicación de lo dispuesto en este apartado.»

8. La disposición adicional quincuagésima cuarta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional quincuagésima cuarta. *Complementos a mínimos para pensiones contributivas.*

1. La limitación prevista en el apartado 2 del artículo 50 con respecto a la cuantía de los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de pensiones, no

será de aplicación en relación con las pensiones que hubieran sido causadas con anterioridad a 1 de enero de 2013.

2. Asimismo, el requisito de residencia en territorio español a que hace referencia el apartado 1 del artículo 50 para tener derecho al complemento para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, se exigirá para aquellas pensiones cuyo hecho causante se produzca a partir del día 1 de enero de 2013.»

9. Se añade una nueva disposición adicional sexagésima tercera al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«Disposición adicional sexagésima tercera. *Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

Las situaciones legales de desempleo recogidas en el artículo 208.1.1 a); 1.2) y 1.3) de la Ley General de Seguridad Social que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, se acreditarán mediante:

a) Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 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 Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.

b) El acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.

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 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.»

Disposición final sexta. *Modificaciones del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

1. El apartado 5 del artículo 6 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado como sigue:

«5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.»

2. El apartado 6 del artículo 7 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, queda redactado del modo siguiente:

«6. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 o en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.»

3. El apartado 3 del artículo 8 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, que queda redactado como sigue:

«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 sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores.»

4. Se modifica el primer párrafo del apartado 1 del artículo 40 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, que queda redactado en los siguientes términos:

«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:»

Disposición final séptima. *Modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.*

1. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, queda redactado del siguiente modo:

a) Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 22, en los siguientes términos:

«3. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá especificar en cada convocatoria las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.»

b) Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 22, en los siguientes términos:

«4. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas deberán especificar en cada convocatoria las acciones formativas que tengan carácter prioritario, sin perjuicio de las señaladas por las Comisiones Paritarias Sectoriales. Las acciones formativas prioritarias deben tratar de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.»

c) El apartado 2 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

«2. En el ámbito estatal, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones y entidades:

– Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en el ámbito estatal y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

– Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en tal ámbito, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el

marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos sectores.

– Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación.»

d) El apartado 3 del artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

«3. En el ámbito autonómico, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, la ejecución de los planes de formación se llevará a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano o entidad competente de la respectiva Comunidad Autónoma y las siguientes organizaciones:

– Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales.

Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente.

– Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, cuando se trate de planes de formación sectoriales, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

– Los centros y entidades de formación debidamente acreditados e inscritos en el Registro de Centros y Entidades de Formación de la correspondiente Comunidad Autónoma.»

2. El Gobierno podrá modificar, mediante real decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.

Disposición final octava. *Forma del contrato.*

El apartado 2 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.»

Disposición final novena. *Incapacidad temporal en los programas de empleo y formación.*

Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional decimonovena del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

«2. El límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidos en las letras a) y b) del artículo 11.2, no será de aplicación cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo,

maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

Disposición final décima. *Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.*

Uno. Se modifica la letra f) del apartado 1 del artículo 25 de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactada como sigue:

«f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social y de las víctimas del terrorismo. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.

El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo.»

Dos. Se incluye una nueva disposición adicional novena en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional novena. *Consideración de víctimas del terrorismo a efectos de políticas activas de empleo.*

A los efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo 25, se considerarán víctimas del terrorismo las personas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.»

Disposición final undécima. *Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.*

Con efectos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio:

Uno. Se modifica la letra e) del artículo 7, que queda redactada en los siguientes términos:

«e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, 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.»

Dos. Se añade una nueva disposición transitoria vigésima segunda, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición transitoria vigésima segunda. *Indemnizaciones por despido exentas.*

1. Las indemnizaciones por despidos producidos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y hasta el día de la entrada en vigor de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, cuando el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

2. Las indemnizaciones por despido o cese consecuencia de los expedientes de regulación de empleo a que se refiere la disposición transitoria décima de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobados por la autoridad competente a partir de 8 de marzo de 2009, estarán exentas en la cuantía que no supere cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.»

Disposición final duodécima. *Aplicación de acciones y medidas de políticas activas de empleo contempladas en la normativa estatal en el ámbito de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.*

1. Las acciones y medidas de políticas activas de empleo reguladas en las normas que se relacionan a continuación tendrán el carácter de medidas estatales a efectos de su aplicación por parte de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, en el marco de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre y respecto de los ámbitos de políticas activas de empleo contemplados en dicha Estrategia:

a) El capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

b) El capítulo VII del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

c) Los artículos 12 y 13 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

d) El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

e) El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo.

f) El Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de Talleres de Empleo.

g) La Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional.

h) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo, por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

i) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de enero de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

j) Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo.

k) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos según lo establecido en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

l) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

m) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

n) Orden TAS/2435/2004, de 20 de julio, por la que se excepcionan determinados programas públicos de mejora de la ocupabilidad en relación con la utilización del contrato de inserción y se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

o) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

p) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E.

q) Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

r) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 13 de abril de 1994, de bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistente en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1 del Real Decreto 1044/1985.

s) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

t) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

u) Orden TAS/ 3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.

2. Las Comunidades Autónomas podrán, con cargo a los fondos estatales distribuidos a través de la Conferencia Sectorial, realizar las acciones y medidas reguladas en la normativa estatal contemplada en el apartado anterior, o bien, desarrollar acciones y medidas de políticas activas de empleo, distintas de las anteriores, adaptadas a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial. En todo caso, las acciones y medidas deberán dirigirse al cumplimiento de los objetivos que se establezcan en el Plan Anual de Política de Empleo de cada año e integrarse en los distintos ámbitos de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

3. El Gobierno, a lo largo de la presente legislatura, regulará, un nuevo marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado. Transitoriamente las acciones y medidas que puedan llevar a cabo las Comunidades Autónomas en relación con las políticas activas de empleo dirigidas a los discapacitados deberán respetar los contenidos comunes recogidos en las medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad previstas en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre.

Disposición final decimotercera. *Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*

Se modifica la regla 3.ª del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada de la siguiente forma:

> «3.ª Lo previsto en las reglas 1.ª y 2.ª también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.
>
> En el caso de la regla 1.ª, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 por cien cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.»

Disposición final decimocuarta. *Modificaciones en materia de bonificaciones por la contratación de víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género o violencia doméstica y trabajadores en situación de exclusión social.*

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo con la siguiente redacción:

> «2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica o con personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 4 bis al artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con la siguiente redacción:

> «4 bis. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, 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 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con la siguiente redacción:

«6. Las bonificaciones por contratación indefinida establecidas en los apartados 4, 4 bis y 5 serán de aplicación asimismo en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales celebrados con las personas pertenecientes respectivamente a cada uno de los colectivos a que se refieren dichos apartados.»

Cuatro. Se modifica el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, que queda redactado como sigue:

«Artículo 34. *De las políticas activas de empleo.*

Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, tendrán derecho, de conformidad con el artículo 3 bis y previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, a ser beneficiarios de las medidas de bonificación a la contratación y de las políticas activas de empleo previstas en la legislación específica.»

Disposición final decimoquinta. *Derechos laborales de las víctimas del terrorismo.*

Uno. Se modifica el artículo 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, que queda redactado del siguiente modo:

«Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la movilidad geográfica.»

Dos. Se modifica el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado del siguiente modo:

«7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

Tres. Se modifica el artículo 40.3.bis) del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado del siguiente modo:

«3.bis). Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su

protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.»

Cuatro. Se incluye una disposición adicional vigésima segunda en el Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente contenido:

«Disposición adicional vigésima segunda. *Consideración de víctimas del terrorismo a efectos laborales.*

Se consideran incluidas a efectos de lo dispuesto en los artículos 37.7 y 40.3.bis) las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.»

Disposición final decimosexta. *Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.*

El Gobierno, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley, remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude a la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

Disposición final decimoséptima. *Modificación del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.*

Con efectos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se da una nueva redacción al artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo:

«Artículo 43. *Deducciones por creación de empleo.*

1. Las entidades que contraten a su primer trabajador a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, que sea menor de 30 años, podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 3.000 euros.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las entidades que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento en que concierten contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, con desempleados beneficiarios de una 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 1/1994, de 20 de junio, podrán deducir de la cuota íntegra el 50 por ciento del menor de los siguientes importes:

a) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

b) El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Esta deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos realizados en el periodo impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores, y siempre que, en los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad en, al menos, una unidad respecto a la existente en los doce meses anteriores.

La aplicación de esta deducción estará condicionada a que el trabajador contratado hubiera percibido la prestación por desempleo durante, al menos, tres meses antes del inicio de la relación laboral. A estos efectos, el trabajador proporcionará a la entidad un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

3. Las deducciones previstas en los apartados anteriores se aplicarán en la cuota íntegra del periodo impositivo correspondiente a la finalización del periodo de prueba de un año exigido en el correspondiente tipo de contrato y estarán condicionadas al mantenimiento de esta relación laboral durante al menos tres años desde la fecha de su inicio. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos señalados en este artículo determinará la pérdida de la deducción, que se regularizará en la forma establecida en el artículo 137.3 de esta Ley.

No obstante, no se entenderá incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga, una vez transcurrido el periodo de prueba, por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

El trabajador contratado que diera derecho a una de las deducciones previstas en este artículo no se computará a efectos del incremento de plantilla establecido en los artículos 108, apartado 1, párrafo segundo, y 109, ambos de esta Ley.»

Disposición final decimoctava. *Fundamento constitucional.*

Esta Ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.6.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación procesal; de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª y 17.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente, y de lo establecido en el artículo 149.1.14.ª, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de Hacienda general y Deuda del Estado, sin perjuicio de los requerimientos del Concierto Económico Vasco y del Convenio Económico de la Comunidad Foral de Navarra.

Disposición final decimonovena. *Facultades de desarrollo.*

1. El Gobierno y la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en esta Ley.

2. El Gobierno aprobará, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley, un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en ella, 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.

Disposición final vigésima. *Modificación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.*

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda modificada como sigue:

Uno. El apartado Uno del artículo 3 queda redactado del siguiente modo:

«Uno. Se da nueva redacción a la letra b) del apartado 1 y al apartado 4 del artículo 140, en los siguientes términos:

"b) Al resultado obtenido en razón a lo establecido en la norma anterior se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista en el apartado 1 del artículo 163, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por 100.

El importe resultante constituirá la base reguladora a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido."

"4. Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por 100 de dicha base mínima.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía".»

Dos. El apartado Tres del artículo 4 queda redactado del siguiente modo:

«Tres. Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 162, en los siguientes términos:

"1. La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

1.1 El cómputo de las bases a que se refiere el párrafo anterior se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la formula que figura al final del presente apartado.

1.ª Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

2.ª Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo desde el mes a que aquéllas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el periodo a que se refiere la regla anterior.

$$Br = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Siendo:

Br = Base reguladora

B_i = Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

I_i = Índice general de precios al consumo del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Siendo i = 1,2,…, 300.

1.2 Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por 100 de dicha base mínima.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía".»

Disposición final vigésima primera. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 5

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-11472

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:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional.

En el ámbito comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE. Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

El objeto del Acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En dicho Acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos.

En el Acuerdo se resaltan varios ámbitos clave, en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo. En particular, este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; y la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo reguló, en su Convenio n.º 177 y en la Recomendación n.º 184, el trabajo a domicilio, entendiendo que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

En el ámbito de la normativa interna española, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. La exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. De acuerdo con esta modificación, el trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como aquel en que «la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

Además, el trabajo a distancia es fundamental para favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural, tal y como se señala en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019. Esta norma ha de servir para hacer factible la oportunidad de revertir la despoblación, de acuerdo con las características de los territorios que sufren el declive demográfico, como zonas rurales y remotas, o pequeños municipios.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia.

En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

El artículo 5 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, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente

posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

II

La expansión de la pandemia y las necesarias medidas de contención han alterado de forma abrupta la evolución económica global, con caídas pronunciadas en la actividad y en el empleo. Aun cuando la pandemia remita, se prevé una caída acusada del Producto Interior Bruto (PIB), dependiendo las tasas de crecimiento y las posibilidades de recuperación de la propia evolución de la pandemia y la eventualidad de los rebrotes.

El PIB de la economía española ha sufrido la mayor contracción intertrimestral de su historia, siendo el impacto de esta crisis especialmente acusado sobre el empleo, con una fuerte reducción de las afiliaciones a la Seguridad Social y una utilización masiva de los expedientes temporales de regulación de empleo.

Pero además de lo anterior, la mayor parte del ajuste está recayendo sobre el colectivo de las personas con contrato temporal, y dentro de estas, sobre las trabajadoras y trabajadores jóvenes.

La incidencia tanto geográfica como sectorial ha sido muy heterogénea, siendo más negativa en los servicios que en las manufacturas, siendo un dato estable en el tiempo que en estos sectores o las denominadas «industrias sociales», mujeres y menores de 35 años están sobrerrepresentados, alcanzado porcentajes que superan el cuarenta por cierto.

Desde primeros de mayo del año 2020, en un contexto de mayor control de la pandemia, la implementación progresiva del Plan de Desescalada se ha traducido en una reactivación gradual de la economía, y todas las proyecciones apuntan a una contracción muy acusada en el año 2020, seguida de un repunte sustancial en el año 2021.

En todo caso, se mantiene una elevada incertidumbre que depende de la evolución de la pandemia y el ritmo al que la actividad recupere cierta normalidad, el daño que pueda haberse producido en el tejido productivo y el potencial de crecimiento.

En suma, a los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se suman nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales.

De otro lado, la crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente.

En algunos países las cifras reflejan claramente esta preferencia de uso: por ejemplo, en Finlandia durante la pandemia el uso del teletrabajo alcanzó el sesenta por ciento. Asimismo, en países como Francia, Portugal o Italia, el uso del trabajo a distancia se configuró con cierto grado de obligatoriedad o de preferencia frente a otras formas de actuación empresarial durante la pandemia. Según la encuesta de Eurofound «Living, working and COVID-19», casi cuatro de cada diez personas trabajadoras (un treinta y siete por ciento) empezaron a teletrabajar a causa de la pandemia (un treinta por ciento en España). Esto ha contribuido a que el número de horas trabajadas haya disminuido menos en aquellos países en que el teletrabajo ha aumentado en mayor proporción. De forma similar, en una encuesta a PYMES realizada por CEPYME, se asume el teletrabajo como la medida estrella para afrontar la crisis del coronavirus, en un cuarenta y seis por ciento de los casos.

En suma, las tecnologías de la comunicación han constituido una herramienta clave para reducir el impacto de las medidas de contención y restricciones a la actividad productiva, lo cual favorece a personas trabajadoras y empresas, hace posible empresas eficientes y con una alta especialización, permite la aceleración económica de las zonas rurales e incrementa las posibilidades de empleo.

La situación descrita de contracción del PIB, la tasa de desempleo, la incertidumbre acerca de la evolución de la pandemia, la retroalimentación de estos factores de

incertidumbre sobre los riesgos y debilidades estructurales del mercado de trabajo español, la salvaguarda de los derechos y obligaciones referidos en nuestro ordenamiento laboral, hacen necesario potenciar de una manera ordenada, urgente y con garantías el uso del trabajo a distancia.

III

El trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías.

En la actualidad, más que trabajo a domicilio lo que existe es un trabajo remoto y flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo.

La figura del teletrabajo como forma de trabajo a distancia está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles, estimula cambios organizativos en las empresas y fortalece la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras. Asimismo, disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos y el uso de los vehículos privados y, potencialmente, tendrá efectos positivos en la emisión de gases con efectos invernadero al procurar una mayor eficiencia en el consumo de energía de las empresas.

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

El teletrabajo se ha instalado en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia aún vigentes, en un contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica. La generalización del teletrabajo en España, que trae su causa en las medidas adoptadas por las autoridades competentes para contener y frenar la expansión de la pandemia, se ha traducido en una suerte de desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras, cuando menos. Se requiere de una norma que ayude a las partes empresarial y trabajadora a trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad que se ha visto acelerada exponencialmente, como consecuencia de circunstancias exógenas e imprevisibles para los sindicatos, las patronales, las empresas, las personas trabajadoras y para el propio Gobierno.

En definitiva, la extensión y normalización del trabajo a distancia sin un marco legal suficiente que permita establecer las certezas y garantías necesarias puede distorsionar el marco de las relaciones laborales, y afecta a condiciones que se incorporan como esenciales de acuerdo con nuestro marco constitucional y legislativo (artículo 35 de la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores) y el acervo de normas internacionales, comunitarias y nacionales que integran «un suelo social mínimo» (entre otras, la Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales, capítulo II, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación

del tiempo de trabajo, la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961, ratificada por Instrumento de 29 de abril de 1980, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y el propio texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, el Gobierno dictó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que tras ser convalidado por el Congreso de los Diputados ha sido tramitado como proyecto de ley.

IV

El objetivo es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Es necesario, por tanto, llenar el vacío normativo que existe, igualando el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, acudiendo en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios.

Esta norma es, además, fruto de la concertación social, de un dilatado proceso de reflexión y debate compartidos que, tras más de tres meses, ha conseguido culminar en el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD), que asegura el justo equilibrio de la regulación del trabajo a distancia y, que, sin duda, determinará su perdurabilidad en el tiempo, como sucede con todos aquellos cambios que afectan al ámbito laboral y vienen de la mano del consenso.

Esta regulación básica, que se entiende necesaria con un alcance general cualquiera que sea el sector profesional, desarrolla, como ejes de la misma, tres aspectos mínimos, que ya aparecen recogidos en el citado Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en el acervo comunitario –entre otras, directivas sobre condiciones mínimas de seguridad y salud, sobre tiempo de trabajo y previsibilidad y transparencia en las condiciones de trabajo– o en el ordenamiento estatutario que es el marco personal y material en el que se desarrolla.

En primer lugar, su definición, que supera el concepto del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores e introduce los ingredientes necesarios de especificación.

Lo relevante a los efectos de prever una mayor protección es el carácter regular de esta forma de prestación, garantizándose la necesaria flexibilidad en su uso, que se acomodará a las distintas circunstancias e intereses concurrentes de empresas y personas trabajadoras, huyendo de cualquier concepción rígida, pero proporcionando la necesaria seguridad jurídica, resultando de aplicación a toda forma de trabajo en la que concurran las condiciones previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, su carácter voluntario para la persona trabajadora y la empresa, debiendo adoptarse mediante un acuerdo por escrito que deberá recoger todas las informaciones escritas pertinentes, incluidas las especificidades que derivan del trabajo a distancia y que permiten garantizar con claridad y transparencia el contenido de sus elementos esenciales, más allá de que puedan deducirse de la normativa laboral de carácter general.

De esta manera, esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales, ni de la figura de la modificación sustancial de condiciones de trabajo –artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores– sino que es una opción voluntaria para ambas partes.

La norma establece ciertas limitaciones en relación con supuestos concretos, como los menores y los contratos formativos. En el primer caso, la vulnerabilidad, las necesidades de formación y descanso y la especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización (fatiga física y mental, aislamiento, problemas de seguridad y de acoso en el trabajo) aconsejan que en dicho colectivo, de acuerdo con las exigencias de la normativa existente, artículos 6.2 del Estatuto de los Trabajadores y 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establezcan limitaciones que garanticen un mínimo de tiempo de presencia en los mencionados acuerdos de trabajo a distancia.

Respecto de los contratos formativos, igual que ocurre en relación con otros aspectos e incidencias de su régimen jurídico, exigen las cautelas y limitaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de su objeto, ya sea la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado, ya la obtención de una cualificación profesional, bajo la adecuada y suficiente supervisión de la empresa.

En tercer lugar, y en lo que respecta a sus condiciones de trabajo, las personas que desarrollan trabajo a distancia se beneficiarán de los mismos derechos que los garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables a las personas comparables que trabajen o, de existir, trabajasen, en los locales de la empresa, sin que dicha modalidad de organización suponga cambio alguno en el estatus jurídico de la persona trabajadora, ni constituya causa justificativa por sí misma para modificar las condiciones laborales ni para extinguir la relación de trabajo. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, se recogen aspectos complementarios, que resultan necesarios precisamente para garantizar que se mantiene el mismo nivel de protección.

Así, elementos como la entrega e instalación de equipos y medios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, los costes asociados a su uso y mantenimiento, el ejercicio de acciones formativas adecuadas y específicas, la identidad de acceso, de trato y conocimiento puntual en las oportunidades de promoción profesional, la instalación de medios de control y vigilancia, la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud, las limitaciones al acceso del lugar de trabajo cuando coincide con el domicilio de la persona trabajadora, la organización del tiempo de trabajo, incluidas la flexibilidad, los periodos de disponibilidad y el adecuado registro, la vinculación necesaria a un centro de trabajo, etc., son condiciones esenciales que deben figurar de manera expresa sin perjuicio de la legislación estatutaria y de los convenios colectivos aplicables.

En este apartado ocupan un lugar destacado los derechos de las personas trabajadoras relacionadas con el derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, protección de datos y derecho a la desconexión digital de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Asimismo, se entiende necesario establecer en la medida precisa las facultades de control y organización que corresponden a la empresa, para garantizar un uso y conservación adecuados de los equipamientos entregados, las limitaciones de uso personal de los equipos y conexiones, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad.

Existe, además, entre otros aspectos destacables, una marcada atención al necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia, con llamadas expresas a la hora de definir las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia, los criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización, el contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular.

V

Por otra parte, se introduce a través de esta Ley una reforma imprescindible y es que la puesta en marcha de los procedimientos de reconocimiento de la prestación no contributiva

de Ingreso Mínimo Vital, regulada en el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, ha hecho evidente la necesidad de modificar con urgencia algunos de sus preceptos con la finalidad de dar cobertura al mayor número de personas en el menor tiempo posible.

Así, se llevan a cabo mejoras en la redacción del texto que han de repercutir positivamente en agilizar el acceso a la misma, aumentando las competencias del Instituto Nacional de la Seguridad Social para llevar a cabo el reconocimiento de oficio de la prestación económica transitoria de ingreso mínimo vital, o habilitando la base de coordinación padronal del INE para la confirmación de las solicitudes cuando coincidan los datos aportados por el solicitante de la prestación. En esta misma línea, el certificado de empadronamiento no requerirá el consentimiento de las personas empadronadas en el mismo domicilio que el solicitante, al tiempo que se contempla una fase previa de admisión vinculada exclusivamente a la situación de vulnerabilidad económica. Y mención especial merece la supresión de ser demandante de empleo, que pasa a configurarse como una obligación de los beneficiarios sin perjuicio de la previsión de excepciones.

Por otro lado, ante la complejidad en la tramitación de la prestación, y en aras de garantizar el acceso a la protección, se modifica la disposición transitoria segunda para ampliar el periodo de efecto retroactivo allí previsto. Así, las solicitudes que se hubieran presentado antes del 1 de enero de 2021 verán, en su caso, reconocida la prestación con efectos del 1 de junio del 2020.

En el actual escenario de contención y prevención del COVID-19 tan urgente y necesario es atajar la epidemia y evitar su propagación para proteger la salud pública, como también lo es adoptar medidas de contenido económico y social para afrontar sus consecuencias en la ciudadanía, en particular, en los colectivos más vulnerables. En esta línea de razonamiento, se considera imprescindible introducir el conjunto de modificaciones de la regulación del ingreso mínimo vital que esta norma contiene con el fin de reforzar la agilidad del procedimiento a través del cual se reconoce esta prestación, reforzar la seguridad jurídica y corregir las disfuncionalidades detectadas en los meses de vigencia, logrando así que las personas y unidades de convivencia en situación de vulnerabilidad económica puedan acceder a la prestación cuanto antes.

VI

La presente Ley se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales, acompañándose de un anexo.

La totalidad de los capítulos de la norma, así como las disposiciones adicionales primera y segunda, las disposiciones transitorias primera y tercera, y las disposiciones finales primera, apartado uno, segunda y tercera provienen del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia.

En el capítulo I, dedicado a las disposiciones generales, se establece el ámbito personal de aplicación, incluyendo toda forma de trabajo en la que concurran las condiciones previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, las definiciones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial a los efectos de esta ley, limitaciones, así como los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, recogiendo aspectos concretos para hacer efectivo estos principios, teniendo en cuenta las especificidades que puede conllevar el trabajo a distancia en las condiciones de trabajo.

El capítulo II se ocupa del acuerdo de trabajo a distancia, de las obligaciones formales vinculadas al mismo, subrayando su carácter voluntario para ambas partes, la adopción expresa de un acuerdo escrito con un contenido mínimo, ya de manera inicial o ya sobrevenida, la no afectación al estatus laboral de la persona trabajadora, el ejercicio de la reversibilidad, el carácter acordado de las modificaciones del acuerdo y la ordenación de las prioridades de acceso, así como la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento y criterios que deben de seguirse, debiéndose evitar la perpetuación de roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

En el capítulo III se desarrolla la igualdad de derechos proclamada en el capítulo I, mediante la mención de las especiales precauciones a tener en cuenta respecto de los derechos laborales, cuando sean predicables en relación con las personas que llevan a cabo trabajo a distancia, estructurándose en torno a las siguientes secciones: derechos vinculados

a la carrera profesional, derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, derecho a la prevención de riesgos laborales, derechos relacionados con el uso de medios digitales y los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

El capítulo IV se refiere de manera específica a las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, incluyendo la protección de datos y seguridad de la información, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad.

Las disposiciones adicionales primera y segunda provienen del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia; se refieren de manera respectiva al trabajo a distancia en la negociación colectiva y a la regulación del trabajo a distancia para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

La disposición adicional tercera establece el domicilio de referencia a determinados efectos en el trabajo a distancia.

La disposición adicional cuarta confiere la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.

La disposición adicional quinta se refiere a los convenios de colaboración entre las entidades gestoras de la Seguridad Social, las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal.

La disposición adicional sexta regula el régimen fiscal aplicable a la final de la «UEFA Women's Champions League 2020», teniendo en cuenta que el hecho de que fueran elegidas por la UEFA las ciudades de Bilbao y San Sebastián para albergar en ellas la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» requiere la regulación de un régimen fiscal específico.

Por otra parte, a través de la disposición adicional séptima, se mantiene hasta el 31 de octubre de 2020 la aplicación de un tipo del cero por ciento del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas interiores, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de material sanitario para combatir la COVID-19, cuyos destinatarios sean entidades públicas, sin ánimo de lucro y centros hospitalarios, que, hasta el 31 de julio de 2020, estuvo regulada en el artículo 8 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. De esta forma, se extiende su plazo de vigencia para garantizar la respuesta del sistema sanitario en la segunda fase de control de la pandemia una vez ya iniciado el periodo de nueva normalidad. También se actualiza, con efectos desde la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley 15/2020, la relación de bienes a los que es de aplicación esta medida, que se recoge en el Anexo de esta Ley. A estos efectos, los sujetos pasivos efectuarán, en su caso, conforme a la normativa del Impuesto, la rectificación del Impuesto sobre el Valor Añadido repercutido o satisfecho con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

La disposición transitoria primera, que proviene del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia, tiene un doble objetivo. Por un lado, garantizar que esta Ley no pueda instrumentalizarse para mermar derechos reconocidos a las personas trabajadoras que prestasen servicios a distancia con anterioridad a su entrada en vigor. Por otro, cubrir los posibles vacíos regulatorios respecto de las relaciones laborales que ya se prestasen conforme a dicha modalidad con carácter previo.

La disposición transitoria tercera, que proviene del Acuerdo de Trabajo a Distancia, prevé el régimen transitorio del trabajo a distancia adoptado con carácter excepcional por aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

La disposición transitoria cuarta establece el régimen aplicable a los procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor de la presente Ley en los que no se haya dictado resolución expresa.

Las disposiciones finales primera, apartado uno, segunda y tercera recogen las modificaciones legislativas derivadas del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia.

La disposición final primera, apartado uno, modifica el apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real

Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, a efectos de especificar la infracción referida al incumplimiento de la obligación de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos previstos en la ley o el convenio colectivo aplicable. El apartado dos de esta disposición final primera modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

La disposición final segunda establece un procedimiento judicial especial, mediante la introducción de un nuevo artículo, el 138 bis, en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, aplicable a las reclamaciones relacionadas con derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.

A través de la disposición final tercera se introducen en el texto del Estatuto de los Trabajadores aquellas modificaciones necesarias, conforme a lo recogido en la presente Ley, en los artículos 13, 23.1 a) y 37.8 de dicha norma legal.

En la disposición final cuarta, se modifica el artículo 54 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, para incluir entre los créditos considerados ampliables, los destinados al sistema de protección por cese de actividad.

La disposición final quinta incorpora una medida sobre la acreditación de la identidad para obtener certificados electrónicos, mediante la modificación de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica. En el ámbito de la identificación de solicitantes de certificados electrónicos cualificados, el Reglamento (UE) 910/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior y por el que se deroga la Directiva 1999/93/CE, contempla en su artículo 24.1 d) la posibilidad de que tal verificación se realice utilizando otros métodos de identificación reconocidos a escala nacional que aporten una seguridad equivalente en términos de fiabilidad a la presencia física. Como consecuencia, resulta precisa una regulación específica en nuestro derecho nacional de los exigentes requisitos organizativos y de seguridad aplicables a tales métodos. A tal fin, procede atribuir al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, departamento competente para la regulación de los servicios electrónicos de confianza, la habilitación para la determinación de tales condiciones y requisitos.

Por otra parte, las disposiciones finales sexta y séptima abordan la modificación puntual de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego y de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia, respectivamente. Las competencias que en materia de juego tenía atribuidas el Ministerio de Hacienda, han sido atribuidas al Ministerio de Consumo, en virtud de los artículos 2 y 4 del Real Decreto 495/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Consumo y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, salvo el análisis y definición de la política global en materia tributaria, la propuesta, elaboración e interpretación del régimen tributario y la gestión y liquidación de las tasas derivadas de la gestión administrativa del juego según dispone el artículo 2.1.f) del Real Decreto 689/2020, de 21 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. Por ello es necesario modificar la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, y las disposiciones adicionales segunda y décima de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia para indicar que las competencias relacionadas con la gestión y recaudación de las tasas derivadas de la gestión administrativa del juego serán ejercidas por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

La disposición final octava modifica la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario, introduciendo una nueva disposición adicional vigésima primera, que habilita al Director de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria, en el marco de sus competencias y bajo ciertas condiciones, para conceder, en el ámbito de la seguridad operacional ferroviaria sujeta a normativa nacional, exenciones específicas cuando se produzcan circunstancias urgentes imprevistas o necesidades operacionales urgentes. De este modo se permiten medidas excepcionales de las que se derive una recuperación escalonada que evite el

colapso y permita la recuperación de la normalidad en el sector, de manera similar a lo que ha sucedido con las medidas excepcionales adoptadas como consecuencia de la situación de emergencia derivada del COVID-19.

En la disposición final novena, se incluye una modificación específica de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a efectos de ampliar el plazo de entrada en vigor de las previsiones de la disposición final séptima de la referida norma, en lo relativo al registro electrónico de apoderamientos, el registro electrónico, el registro de empleados públicos habilitados, el punto de acceso general electrónico de la Administración y el archivo electrónico; ante la dificultad de concluir los procesos de adaptación necesarios antes del 2 de octubre de 2020, que es el plazo fijado actualmente, se amplía hasta el 2 de abril de 2021, fecha a partir de la cual producirán efectos las previsiones sobre tales materias.

La disposición final décima modifica el artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, referido a la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

La disposición final undécima se ocupa de la modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, antes reseñada.

La disposición final duodécima modifica el Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo, en la parte que regula el programa de ayudas a la adquisición de vehículos para la renovación del parque circulante, con criterios de sostenibilidad y sociales, el Programa RENOVE, con el fin de aclarar el procedimiento de pago, realizar determinadas modificaciones en materia presupuestaria, y habilitar a la entidad colaboradora que gestione el programa a distribuir los fondos a los beneficiarios.

La disposición final decimotercera establece el título competencial, correspondiendo a la disposición final decimocuarta señalar la fecha de su entrada en vigor.

VII

Con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y de las metas 8.4 y 11.6 de la Agenda 2030, relativas a la mejora progresiva de la producción y el consumo eficientes, procurando desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente; y a la reducción del impacto ambiental negativo per cápita de ciudad.

Esta 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. Tal y como se pone de manifiesto en la motivación y los objetivos la norma está llamada a proporcionar una regulación adecuada y suficiente de los diferentes aspectos que singularizan la prestación del trabajo a distancia y para lo cual no basta con la aplicación de los preceptos vigentes, dejándolo a la autonomía de las partes, lo que podría conllevar situaciones de desprotección, desigualdad y desconocimiento de derechos básicos dada la situación de asimetría y el espacio y medios particulares en los que se desarrolla el trabajo a distancia.

Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo, aspectos que han sido puestos de manifiesto, entre otros, por el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación.

Ha sido sometida a los trámites de audiencia e información públicas, y de manera específica, a la previa consulta de las organizaciones sindicales y patronales más representativas. Durante la tramitación del decreto-ley del que procede se ha recabado el dictamen del Consejo Económico y Social.

Esta Ley se aprueba al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª y 13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, así como de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Artículo 2. *Definiciones.*

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Artículo 3. *Limitaciones en el trabajo a distancia.*

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Artículo 4. *Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.*

1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

CAPÍTULO II

El acuerdo de trabajo a distancia

Sección 1.ª Voluntariedad del trabajo a distancia

Artículo 5. *Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.*

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.

Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia

Artículo 6. *Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.*

1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

2. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

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

Artículo 7. *Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.*

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Artículo 8. *Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.*

1. La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

3. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente Ley.

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

CAPÍTULO III

Derechos de las personas trabajadoras a distancia

Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional

Artículo 9. *Derecho a la formación.*

1. Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.
2. La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Artículo 10. *Derecho a la promoción profesional.*

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos

Artículo 11. *Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.*

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.
2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Artículo 12. *El derecho al abono y compensación de gastos.*

1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.
2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

Sección 3.ª Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo

Artículo 13. *Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.*

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa

sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Artículo 14. *Derecho al registro horario adecuado.*

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales

Artículo 15. *Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.*

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Artículo 16. *Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales

Artículo 17. *Derecho a la intimidad y a la protección de datos.*

1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

2. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

Artículo 18. *Derecho a la desconexión digital.*

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

Sección 6.ª Derechos colectivos

Artículo 19. *Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.*

1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.

2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

3. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

CAPÍTULO IV

Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

Artículo 20. *Protección de datos y seguridad de la información.*

1. Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
2. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

Artículo 21. *Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.*

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

Artículo 22. *Facultades de control empresarial.*

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.

Disposición adicional primera. *El trabajo a distancia en la negociación colectiva.*

1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.
2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

Disposición adicional segunda. *Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.*

Las previsiones contenidas en esta Ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.

Disposición adicional tercera. *Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables.*

En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

Disposición adicional cuarta. *Consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.*

1. Desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud y hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios, inscritos en los registros correspondientes, y que en el ejercicio de su profesión, hayan contraído el virus SARS-CoV2 por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios, cuando así se acredite por los servicios de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se considerarán derivadas de accidente de trabajo, al entender cumplidos los requisitos exigidos en el artículo 156.2.e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

2. El contagio y padecimiento de la enfermedad se acreditará mediante el correspondiente parte de accidente de trabajo que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia.

3. En los casos de fallecimiento, se considerará que la causa es accidente de trabajo siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Disposición adicional quinta. *Convenios de colaboración entre las entidades gestoras de la Seguridad Social, las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal.*

En los convenios de colaboración que formalicen las entidades gestoras de la Seguridad Social con las comunidades autónomas y con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal podrá preverse el anticipo de hasta la cuantía total del importe previsto en el respectivo convenio para la financiación de las actuaciones a desarrollar por las comunidades autónomas y por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.

A estos efectos, con carácter previo a la formalización de los convenios a que se refiere el párrafo anterior, se requerirá la autorización del Consejo de Ministros. Con esta finalidad, el titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe del Ministerio de Hacienda, elevará la oportuna propuesta al Consejo de Ministros.

No será de aplicación, para el caso exclusivo de estos convenios, lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 47 de la Ley General Presupuestaria, en lo que se refiere a la necesidad de iniciar la ejecución del gasto en el propio ejercicio en el que se adquiere el compromiso del gasto.

Disposición adicional sexta. *Régimen fiscal aplicable a la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».*

Uno. Régimen fiscal de la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» y de los equipos participantes:

Las personas jurídicas residentes en territorio español constituidas con motivo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» por la entidad organizadora o por los equipos participantes estarán exentas del Impuesto sobre Sociedades por las rentas obtenidas durante la celebración del acontecimiento y en la medida en que estén directamente relacionadas con su participación en él.

Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará igualmente en el Impuesto sobre la Renta de no Residentes a los establecimientos permanentes que la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» o los equipos participantes constituyan en España con motivo del acontecimiento por las rentas obtenidas durante su celebración y en la medida que estén directamente relacionadas con su participación en él.

Estarán exentas las rentas obtenidas sin establecimiento permanente por la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» o los equipos participantes, generadas con motivo de la celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» y en la medida en que estén directamente relacionadas con su participación en aquella.

Dos. Régimen fiscal de las personas físicas que presten servicios a la entidad organizadora o a los equipos participantes:

1. No se considerarán obtenidas en España las rentas que perciban las personas físicas que no sean residentes en España, por los servicios que presten a la entidad organizadora o a los equipos participantes, generadas con motivo de la celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» y en la medida en que estén directamente relacionadas con su participación en aquella.

2. Las personas físicas que adquieran la condición de contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como consecuencia de su desplazamiento a territorio español con motivo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» podrán optar por tributar por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes, en los términos y condiciones previstos en el artículo 93 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Tres. Régimen aduanero y tributario aplicable a las mercancías que se importen para afectarlas al desarrollo y celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020»:

1. Con carácter general, el régimen aduanero aplicable a las mercancías que se importen para su utilización en la celebración y desarrollo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» será el que resulte de las disposiciones contenidas en el Reglamento (UE) n.º 952/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de octubre de 2013, por el que se establece el Código Aduanero de la Unión, y demás legislación aduanera de aplicación.

2. Sin perjuicio de lo anterior y con arreglo al artículo 251 del Código Aduanero de la Unión y al artículo 7 del Convenio relativo a la Importación Temporal, hecho en Estambul el 26 de junio de 1990, las mercancías a que se refiere el número 1 de este apartado que se vinculen al régimen aduanero de importación temporal podrán permanecer al amparo de dicho régimen por un plazo máximo de 24 meses desde su vinculación al mismo, que, en todo caso, expirará, a más tardar, el 31 de diciembre del año siguiente al de la finalización de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».

3. Se autoriza al Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria para que adopte las medidas necesarias para la ejecución de lo dispuesto en este apartado tres.

Cuatro. Impuesto sobre el Valor Añadido:

1. Por excepción a lo dispuesto en el número 2.º del artículo 119 bis de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, no se exigirá el requisito de reciprocidad en la devolución a empresarios o profesionales no establecidos en la Comunidad que soporten o satisfagan cuotas del Impuesto como consecuencia de la realización de operaciones relacionadas con la celebración de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020».

2. Por excepción de lo establecido en el número 7.º del apartado uno del artículo 164 de la Ley 37/1992, cuando se trate de empresarios o profesionales no establecidos en la Comunidad, Canarias, Ceuta o Melilla, o en un Estado con el que existan instrumentos de asistencia mutua análogos a los instituidos en la Comunidad, no será necesario que nombren un representante a efectos del cumplimiento de las obligaciones impuestas en dicha Ley.

3. Los empresarios o profesionales no establecidos en el territorio de aplicación del Impuesto que tengan la condición de sujetos pasivos y que soporten o satisfagan cuotas como consecuencia de la realización de operaciones relacionadas con la final de la «UEFA

Women's Champions League 2020» tendrán derecho a la devolución de dichas cuotas al término de cada periodo de liquidación.

Para dichos empresarios o profesionales, el periodo de liquidación coincidirá con el mes natural, debiendo presentar sus declaraciones-liquidaciones durante los 20 primeros días naturales del mes siguiente al periodo de liquidación. Sin embargo, las declaraciones-liquidaciones correspondientes al último periodo del año deberán presentarse durante los treinta primeros días naturales del mes de enero.

Lo establecido en el párrafo anterior no determinará la obligación para dichos empresarios o profesionales de la llevanza de los Libros Registro del Impuesto a través de la Sede Electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, a que se refiere el artículo 62.6 del Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido, aprobado por el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre.

Lo dispuesto en este número será igualmente aplicable a la entidad organizadora del acontecimiento, a los equipos participantes y a las personas jurídicas a que se refiere el número 1 anterior.

No obstante, cuando se trate de empresarios o profesionales no establecidos en los que concurran los requisitos previstos en los artículos 119 o 119 bis de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, la devolución de las cuotas soportadas se efectuará conforme al procedimiento establecido en dichos artículos y en los artículos 31 y 31 bis del Reglamento del Impuesto, aprobado por el Real Decreto 1624/1992.

4. Respecto a las operaciones relacionadas con los bienes vinculados al régimen de importación temporal con exención total de derechos, a que se alude en el apartado tres anterior, resultará aplicable lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley del Impuesto.

5. El plazo a que se refiere el párrafo g) del apartado 3 del artículo 9 de la Ley del Impuesto será, en relación con los bienes que se utilicen temporalmente en la celebración y desarrollo de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020», el previsto en el número 2 del apartado tres anterior.

6. La regla establecida en el apartado dos del artículo 70 de la Ley del Impuesto no resultará aplicable a los servicios del número 1 de este apartado cuando sean prestados por las personas jurídicas residentes en España constituidas con motivo del acontecimiento por la entidad organizadora de la final de la «UEFA Women's Champions League 2020» por los equipos participantes y estén en relación con la organización, la promoción o el apoyo de dicho acontecimiento.

Disposición adicional séptima. *Tipo impositivo aplicable del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir los efectos del COVID-19.*

Con efectos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, y vigencia hasta el 31 de octubre de 2020, se aplicará el tipo del 0 por ciento del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas de bienes, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes referidos en el Anexo de esta Ley cuyos destinatarios sean entidades de Derecho Público, clínicas o centros hospitalarios, o entidades privadas de carácter social a que se refiere el apartado tres del artículo 20 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido. Estas operaciones se documentarán en factura como operaciones exentas.

Disposición adicional octava. *Profesorado de formación profesional.*

Se habilita a las administraciones educativas para que, en tanto no se complete el desarrollo reglamentario previsto en el artículo 95, apartados 2, 3 y 4, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, puedan realizar selección de funcionarios de carrera de las convocatorias en curso derivadas de las ofertas de empleo público anteriores a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en el Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, así como nombramientos de personal interino en ese Cuerpo, con los requisitos que existían para el mismo.

Disposición transitoria primera. *Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de esta Ley.*

1. Esta Ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

2. En ningún caso la aplicación de esta Ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.

El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de esta Ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que esta norma resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta Ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

Disposición transitoria segunda. *Irretroactividad.*

Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor del apartado dos de la disposición final primera de la presente Ley se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a dicha fecha.

Disposición transitoria tercera. *Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.*

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

Disposición transitoria cuarta. *Procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor de la presente Ley en los que no se haya dictado resolución expresa.*

A los procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital en los que no se hubiera dictado resolución expresa a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, les será de aplicación lo que a continuación se establece:

1. El plazo para resolver y notificar será el de seis meses previsto en el artículo 25.3 del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, aun cuando a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley hayan transcurrido tres meses desde la presentación de la solicitud. A tal efecto, el periodo transcurrido sin haberse dictado resolución expresa será tenido en cuenta para el cómputo de los seis meses establecidos en el citado artículo 25.3.

2. Con independencia del estado en que se encuentre el procedimiento para el reconocimiento de la prestación económica del ingreso mínimo vital a la entrada en vigor de esta disposición transitoria, se comprobará el cumplimiento por los interesados de la

condición de vulnerabilidad establecida en el artículo 7.1.b) del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, como requisito necesario para poder continuar su tramitación. En el supuesto de que no quedara acreditado dicho requisito, se dictará resolución declarando la imposibilidad de continuar la tramitación del procedimiento.

Frente a esta resolución, se podrá interponer reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y cuyo objeto se limitará a conocer sobre la posibilidad de seguir el procedimiento, en razón del cumplimiento del requisito de vulnerabilidad establecido en el citado artículo 7.1.b), por lo que la estimación de la reclamación previa tendrá como único efecto, permitir seguir la tramitación administrativa.

La continuación del procedimiento no obstará a la desestimación de la solicitud si la entidad gestora efectuara nuevas comprobaciones que determinaran el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad previsto en el indicado artículo 7.1.b).

Disposición final primera. *Modificación 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.*

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 7 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, con la siguiente redacción:

> «1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.»

Dos. Se modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado de la siguiente manera:

> **«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.
>
> 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.»

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social queda modificada del siguiente modo:

Uno. Se modifica el título de la sección 4.ª del capítulo V del Título II del libro segundo, con la siguiente redacción:

«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.»

Dos. Se incorpora un nuevo artículo 138 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 138 bis. *Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.*

1. El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas:

a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) 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 la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.

c) 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. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de

perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.»

Disposición final tercera. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado del siguiente modo:

Uno. Se modifica el artículo 13 que queda redactado como sigue:

«Artículo 13. *Trabajo a distancia.*

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

Dos. Se modifica la letra a) del apartado 1 del artículo 23 con la siguiente redacción:

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

Tres. Se modifica el apartado 8 del artículo 37 con la siguiente redacción:

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

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

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.*

Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida se añade un nuevo párrafo h), al apartado 2 del artículo 54 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, con la siguiente redacción:

«h) Los destinados al sistema de protección por cese de actividad.»

Disposición final quinta. *Modificación de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.*

Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 13 de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica, con el siguiente tenor:

«6. Por Orden de la persona titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital se determinarán las condiciones y requisitos técnicos aplicables a la verificación de la identidad y, si procede, otros atributos específicos de la persona solicitante de un certificado cualificado, mediante otros métodos de identificación que aporten una seguridad equivalente en términos de fiabilidad a la presencia física.»

Disposición final sexta. *Modificación de la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego.*

Se modifica el primer párrafo de la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, que queda redactado del siguiente modo:

«Las competencias previstas para la Comisión Nacional del Juego serán ejercidas por la Dirección General de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo, salvo las relacionadas con la gestión y recaudación de las tasas a las que se refiere el artículo 49 de esta Ley, que serán ejercidas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.»

Disposición final séptima. *Modificación de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia.*

La Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia, queda modificada como sigue:

Uno. El apartado 3 de la disposición adicional segunda, queda redactado del siguiente modo:

«3. Las referencias contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico a la Comisión Nacional del Juego se entenderán realizadas a la Dirección General de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo que la sustituye y asume sus competencias, en los términos previstos en la disposición adicional décima.»

Dos. La disposición adicional décima queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional décima. *Funciones que asumen la Dirección General de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo y la Agencia Estatal de Administración Tributaria en materia de juego.*

La Dirección General de Ordenación del Juego del Ministerio de Consumo asumirá el objeto, funciones y competencias que la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, atribuye a la extinta Comisión Nacional del Juego, salvo las relacionadas con la gestión y recaudación de las tasas a las que se refiere el artículo 49 de dicha ley, que serán ejercidas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.»

Disposición final octava. *Modificación de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario.*

Se modifica la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario, para añadir una nueva disposición adicional vigésima primera del siguiente tenor:

«Disposición adicional vigésima primera. *Exenciones en materia operacional ferroviaria en situaciones de emergencia.*

Se habilita a la persona titular de la Dirección de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria, en el marco de sus competencias, para conceder de oficio a los titulares o solicitantes de licencias, certificados, habilitaciones o autorizaciones, exenciones específicas al cumplimiento de la normativa aplicable en materia operacional ferroviaria en los ámbitos no regulados por la normativa de la Unión Europea, cuando se produzcan circunstancias urgentes imprevistas o necesidades operativas urgentes, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:

a) Que no sea posible hacer frente a esas circunstancias o necesidades de forma adecuada cumpliendo los requisitos aplicables;

b) Que se garantice la seguridad en caso necesario mediante la aplicación de las correspondientes medidas de mitigación;

c) Que se mitigue cualquier posible distorsión de las condiciones del mercado como consecuencia de la concesión de la exención en la medida de lo posible;

d) Que el alcance y la duración de la exención estén limitados a lo que resulte estrictamente necesario y que esta se aplique sin ocasionar discriminación.

Asimismo, dichas exenciones se podrán emitir, si se cumplen todas las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, previa solicitud de los interesados en la que se motive adecuadamente su cumplimiento, se especifiquen las circunstancias urgentes imprevistas o las necesidades operativas urgentes y que incluya, por parte del solicitante, las medidas de mitigación que permitan establecer un nivel de seguridad operacional equivalente.»

Disposición final novena. *Modificación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*

Se modifica la disposición final séptima de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que queda redactada como sigue:

«Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor al año de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

No obstante, las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico producirán efectos a partir del día 2 de abril de 2021.»

Disposición final décima. *Modificación del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.*

El artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo quinto. *Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.*

1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

Con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida o entrada a un municipio, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas 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,

siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida, o la entrada, de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio, o donde la empresa tenga su centro de trabajo en el caso de que el trabajador tenga su domicilio en otro municipio, y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

La acreditación del acuerdo de restricción de la población donde el trabajador tiene su domicilio o la empresa su centro de trabajo, y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio o, en su caso, por el del centro de trabajo afectado por la restricción ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.

De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena que tuvieran el domicilio en distinto municipio al del centro de trabajo, además de lo previsto en el párrafo anterior, se requerirá acreditar:

a) El domicilio del trabajador mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.

b) Que el trabajador desarrolla su trabajo en el centro sito en el municipio afectado por la restricción, mediante la correspondiente certificación de la empresa.

c) Que la empresa no ha procedido al cierre del centro de trabajo, mediante la correspondiente certificación de la empresa.

2. La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta.

Siempre que por la autoridad competente se haya acordado, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, restringir las salidas o las entradas del municipio donde tengan el domicilio o en el que tenga el centro de trabajo la empresa en que prestan sus servicios, de tratarse de las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que se refiere el artículo 1 del 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, se expedirá un parte de baja con efectos desde la fecha de inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020.

De tratarse de trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuando la restricción adoptada con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, restringiera su salida del municipio donde tengan su domicilio o, teniendo su domicilio en otro, vieran restringida la entrada en el municipio impidiéndoles totalmente la realización de su actividad, el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización de la misma, no pudiendo, en ningún caso, durar más allá de la fecha de finalización del estado de alarma.

Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible con los salarios que se hubieren percibido así como con el derecho a cualquier otra prestación económica de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales. En estos supuestos se percibirá la prestación de la Seguridad Social distinta al subsidio previsto en el presente artículo.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, el trabajador deberá presentar ante el correspondiente órgano del servicio público de salud, certificación de la empresa acreditativa de la no percepción de salarios.

3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

4. La fecha hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.»

Disposición final undécima. *Modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.*

Uno. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 7, que pasan a tener la siguiente redacción:

«Artículo 7. *Requisitos de acceso.*

1. Todas las personas beneficiarias, estén o no integradas en una unidad de convivencia, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener residencia legal y efectiva en España y haberla tenido de forma continuada e ininterrumpida durante al menos el año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud. No se exigirá este plazo respecto de:

1.º Los menores incorporados a la unidad de convivencia por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.

2.º Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual.

3.º Las mujeres víctimas de violencia de género.

A efectos del mantenimiento del derecho a esta prestación, se entenderá que una persona tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural o cuando la ausencia del territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

b) Encontrarse en situación de vulnerabilidad económica por carecer de rentas, ingresos o patrimonio suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8.

c) Haber solicitado las pensiones y prestaciones públicas vigentes que se determinen reglamentariamente, a las que pudieran tener derecho. En todo caso, quedan exceptuados los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas.

2. Las personas beneficiarias a las que se refiere el artículo 4.1.b), que sean menores de 30 años en la fecha de la solicitud, deberán haber tenido residencia legal y efectiva en España, y haber vivido de forma independiente, durante al menos los tres años inmediatamente anteriores a la indicada fecha.

Se entenderá que una persona ha vivido de forma independiente siempre que acredite que su domicilio ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores durante los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud, y en dicho periodo hubiere permanecido durante al menos doce meses, continuados o no, en situación de alta en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, incluido el de Clases Pasivas del Estado, o en una mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Este requisito no se exigirá a las personas que por ser víctimas de violencia de género hayan abandonado su domicilio habitual, a las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o a las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente.»

Dos. Se modifican los apartados 4, 5, 6 y 7, y se introduce un nuevo apartado 8 en el artículo 19, con la siguiente redacción:

«4. La existencia de la unidad de convivencia se acreditará con el libro de familia, certificado del registro civil, y con los datos obrantes en los Padrones municipales relativos a los inscritos en la misma vivienda. A estos efectos el Instituto Nacional de

la Seguridad Social tendrá acceso a la base de datos de coordinación de los Padrones municipales del Instituto Nacional de Estadística para la confirmación de los requisitos exigidos.

No obstante, cuando de la misma no pueda deducirse la coincidencia con los datos que se hayan hecho constar en la solicitud de la prestación se solicitará la aportación del correspondiente certificado de empadronamiento, histórico y colectivo del periodo requerido en cada supuesto, referidos a los domicilios donde residen o han residido los miembros de la unidad de convivencia, expedido por el Ayuntamiento en virtud de lo establecido en el artículo 83.3 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales.

Tanto los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística como, en su caso, el certificado de empadronamiento citado, servirán igualmente para acreditar la existencia de la unidad de convivencia a que se refiere el artículo 6.2.c) o de que el solicitante a que se refiere el artículo 4.1.b) vive solo o compartiendo domicilio con una unidad de convivencia de la que no forma parte.

A los efectos de los datos relativos al Padrón municipal de conformidad con lo previsto en los párrafos anteriores, no se requerirá el consentimiento de las personas empadronadas en el domicilio del solicitante.

La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha de la solicitud de la prestación.

El inicio de los trámites de separación o divorcio, o su existencia, se acreditará con la presentación de la demanda o con la correspondiente resolución judicial.

5. La acreditación de haber vivido de forma independiente respecto a los progenitores, tutores o acogedores, durante al menos tres años conforme lo previsto en el artículo 7.2, se efectuará mediante los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística o, en su caso, el certificado de empadronamiento histórico y colectivo en el que consten todas las personas empadronadas en el domicilio del solicitante durante dicho periodo, de conformidad con lo previsto en el apartado 4.

A los efectos de los datos relativos al padrón municipal de conformidad con lo previsto en el apartado anterior, no se requerirá el consentimiento de las personas empadronadas en el domicilio del solicitante.

6. La condición de víctima de violencia de género se acreditará por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La condición de víctima de trata de seres humanos y de explotación sexual se acreditará a través de un informe emitido por los servicios públicos encargados de la atención integral a estas víctimas o por los servicios sociales, así como por cualquier otro medio de acreditación que se determine reglamentariamente.

7. Los requisitos de ingresos y patrimonio establecidos en el presente real decreto-ley, para el acceso y mantenimiento de la prestación económica de ingreso mínimo vital, se realizará por la entidad gestora conforme a la información que se recabe por medios telemáticos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y en las Haciendas Tributarias Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco. A tales efectos, se tomará como referencia la información que conste en esas Haciendas Públicas respecto del ejercicio anterior a aquel en el que se realiza esa actividad de reconocimiento o control, o en su defecto, la información que conste más actualizada en dichas administraciones públicas.

En su solicitud, cada interesado autorizará expresamente a la administración que tramita su solicitud para que recabe sus datos tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, de los órganos competentes de las comunidades autónomas, de la Hacienda Foral de Navarra o diputaciones forales del País Vasco y de la Dirección General del Catastro Inmobiliario, conforme al artículo 95.1.k) de la

Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria o, en su caso, en la normativa foral aplicable.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la cesión de datos tributarios legalmente prevista con ocasión de la colaboración en el descubrimiento de fraudes en la obtención y disfrute de prestaciones a la Seguridad Social en el apartado 1.c) del citado artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria o, en su caso, en la normativa foral aplicable.

8. En ningún caso será exigible al solicitante la acreditación de hechos, datos o circunstancias que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí misma, tales como la situación del beneficiario en relación con el sistema de la Seguridad Social; o la percepción por los miembros de la unidad de convivencia de otra prestación económica que conste en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.»

Tres. Se modifica el artículo 25 que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 25. *Tramitación.*

1. Una vez recibida la solicitud de la prestación, el órgano competente, con carácter previo a la admisión de la misma, procederá a comprobar si los beneficiarios que vivan solos o formando parte de una unidad de convivencia, en función de los datos declarados en la solicitud presentada, cumplen el requisito de vulnerabilidad previsto en el artículo 7.1.b).

Frente a la resolución de inadmisión, que deberá ser dictada en el plazo de 30 días, se podrá interponer reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y cuyo objeto se limitará a conocer sobre la causa de inadmisión.

La admisión de la solicitud no obstará a su desestimación si, durante la instrucción del procedimiento, la entidad gestora efectuara nuevas comprobaciones que determinaran el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad previsto en el artículo 7.1.b).

2. Admitida a trámite la solicitud, procederá iniciar la instrucción del procedimiento administrativo en orden a comprobar el cumplimiento de los requisitos determinantes del reconocimiento de la prestación.

3. El Instituto Nacional de la Seguridad Social procederá a dictar resolución, y a notificar la misma a la persona solicitante, en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de entrada en su registro de la solicitud.

Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera notificado resolución expresa, se entenderá desestimada.

En el supuesto de personas sin domicilio empadronadas al amparo de lo previsto en las correspondientes instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal, las notificaciones serán efectuadas en los servicios sociales del municipio o, en su caso, en la sede o centro de la entidad en los que las personas interesadas figuren empadronadas.

4. En el supuesto de que con posterioridad a la solicitud el interesado no hubiera aportado la documentación a que se hubiera obligado en la declaración responsable prevista en el artículo 24.2, con carácter previo a dictar resolución la entidad gestora le requerirá a tal efecto. En este caso, quedará suspendido el procedimiento durante el plazo máximo de tres meses. Si transcurrido dicho plazo no hubiere presentado la documentación requerida, se producirá la caducidad del procedimiento.»

Cuatro. Se modifica el artículo 33, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 33. *Obligaciones de las personas beneficiarias.*

1. Las personas titulares del ingreso mínimo vital estarán sujetas durante el tiempo de percepción de la prestación a las siguientes obligaciones:

a) Proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos y la conservación de la prestación, así como para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones.

b) Comunicar cualquier cambio o situación que pudiera dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación, en el plazo de treinta días naturales desde que estos se produzcan.

c) Comunicar cualquier cambio de domicilio o de situación en el Padrón municipal que afecte personalmente a dichos titulares o a cualquier otro miembro que forme parte de la unidad de convivencia, en el plazo de treinta días naturales desde que se produzcan.

d) Reintegrar el importe de las prestaciones indebidamente percibidas.

e) Comunicar a la entidad gestora, con carácter previo, las salidas al extranjero, tanto del titular como de los miembros de la unidad de convivencia, por un periodo, continuado o no, superior a noventa días naturales durante cada año natural, así como, en su caso, justificar la ausencia del territorio español de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 7.1.a).

f) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

g) Si no están trabajando y son personas mayores de edad o menores emancipadas, acreditar, dentro de los seis meses siguientes a la notificación de la resolución por la que se concede la prestación, que figuran inscritas como demandantes de empleo, salvo en los siguientes supuestos:

1.º Estar cursando estudios reglados y ser menor de 28 años. En su caso, el plazo de seis meses para acreditar la inscripción como demandante de empleo se iniciará en la fecha en que el beneficiario cumpla 28 años de edad.

2.º Tener suscrito el convenio especial regulado en 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.

3.º Estar percibiendo una pensión contributiva de incapacidad permanente en grado de absoluta o gran invalidez, una pensión de invalidez no contributiva o una pensión de jubilación contributiva o haber cumplido los 65 años de edad.

4.º Estar afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.

5.º Tener reconocida una situación de dependencia, conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

La situación de demandante de empleo quedará acreditada con el documento expedido al efecto por la administración competente o mediante el acceso por parte de la entidad gestora a través de los medios electrónicos habilitados al efecto.

h) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.

i) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.

j) Cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.

2. Las personas integrantes de la unidad de convivencia estarán obligadas a:

a) Comunicar el fallecimiento del titular.

b) Poner en conocimiento de la administración cualquier hecho que distorsione el fin de la prestación otorgada.

c) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

d) Cumplir las obligaciones que el apartado anterior impone al titular y este, cualquiera que sea el motivo, no lleva a cabo.

e) Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, acreditar, dentro de los seis meses siguientes a la notificación de la resolución por la que se concede la prestación, que figuran inscritas como demandantes de empleo, con las mismas salvedades y modo de acreditación que las señaladas en el apartado anterior para las personas titulares.

f) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.

g) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.

h) Cumplir cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.»

Cinco. Se modifica la disposición transitoria primera, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Disposición transitoria primera. *Prestaciones económicas transitorias de ingreso mínimo vital hasta el 31 de diciembre de 2021.*

1. El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconocerá durante 2020 la prestación transitoria de ingreso mínimo vital a los actuales beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo del sistema de la Seguridad Social que, a fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, reúnan los requisitos que se exponen en los apartados siguientes, siempre que el importe de la prestación transitoria de ingreso mínimo vital sea igual o superior al importe de la asignación económica que viniera percibiendo.

2. Los requisitos para percibir la prestación transitoria serán los siguientes:

a) Ser beneficiario de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento.

b) Formar parte de una unidad de convivencia constituida exclusivamente por el beneficiario de una asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, el otro progenitor en caso de convivencia, y los hijos o menores a cargo causantes de dicha asignación por hijo a cargo.

c) Encontrarse la unidad de convivencia referida en el apartado anterior, en situación de vulnerabilidad económica por carecer de patrimonio, rentas o ingresos suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8 del presente real decreto-ley.

d) Que la asignación económica que se perciba, o la suma de todas ellas en el supuesto que sean varias las asignaciones, sea inferior al importe de la prestación de ingreso mínimo vital.

3. El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconocerá, asimismo, la prestación transitoria de ingreso mínimo vital, cuando concurran los siguientes requisitos:

a) Ser beneficiario de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento.

b) Cuando el número total de convivientes que consta en las bases de datos de población disponible que el Instituto Nacional de Estadística cede periódicamente a dicha Agencia Estatal de Administración Tributaria para fines de estudio y análisis, sea mayor que el número de integrantes de la unidad de convivencia prevista en el apartado 2.b), a los exclusivos efectos de lo previsto en el presente apartado 3, la unidad de convivencia estará constituida únicamente por el beneficiario de una asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, el otro progenitor en caso de convivencia, y los hijos o menores a cargo causantes de dicha asignación por hijo a cargo.

c) Encontrarse la unidad de convivencia referida en el apartado anterior, en situación de vulnerabilidad económica por carecer de patrimonio, rentas o ingresos suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8 del presente real decreto-ley.

Siempre que, además, la suma de las rentas e ingresos del total de convivientes no supere la cuantía mensual de la renta garantizada que les correspondería en el caso de que de constituyeran una unidad de convivencia, en los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley.

d) Que la asignación económica por hijo o menor a cargo del sistema de la Seguridad Social que se perciba, o la suma de todas ellas en el supuesto que sean varias las asignaciones, sea inferior al importe de la prestación transitoria establecida en este apartado.

4. A los exclusivos efectos de la comprobación del cumplimiento de lo previsto en la letra b) del apartado 2 y en la letra b) y segundo párrafo de la c) del apartado 3, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, previa autorización del Instituto Nacional de Estadística, cederá, sin consentimiento de los interesados, la información relativa a la agrupación de las personas en los hogares que consta en las bases de datos de población disponible que el Instituto Nacional de Estadística cede periódicamente a dicha Agencia Estatal de Administración Tributaria para fines de estudio y análisis. Dicha información solo será utilizada por la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para realizar las actuaciones necesarias que permitan determinar los beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria.

5. A los exclusivos efectos de la comprobación del cumplimiento de lo establecido en los apartados 2.c) y 3.c) el Instituto Nacional de la Seguridad Social solicitará a la Agencia Estatal de Administración Tributaria y esta le remitirá la información estrictamente necesaria relativa a ingresos y patrimonio de las unidades de convivencia previstas en los apartados 2.b) y 3.b), que permitan determinar los beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria. Dicha información solo será utilizada para la finalidad indicada y el procedimiento de intercambio de información entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y el Instituto Nacional de la Seguridad Social sin necesidad de recabar el consentimiento de los interesados.

6. En los supuestos en que las unidades de convivencia descritas en los apartados 2.b) y 3.b) tuvieran su domicilio en la Comunidad Foral de Navarra o la del País Vasco, la referencia a la Agencia Estatal de Administración Tributaria realizada en el párrafo anterior se entenderá referida a las Haciendas Tributarias Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco, respectivamente. En estos supuestos, el reconocimiento de las prestaciones quedará supeditada a la remisión, por parte de las Haciendas Tributarias forales correspondientes, de la información necesaria para poder llevarlo a cabo.

7. Las prestaciones transitorias de ingreso mínimo vital serán incompatibles con la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, quedando esta suspendida durante la vigencia de aquellas.

8. El Instituto Nacional de la Seguridad Social notificará a los beneficiarios que cumplan los requisitos exigidos en los apartados 2 y 3 de esta disposición transitoria la resolución en la que se reconozca el derecho a la prestación transitoria correspondiente, y el derecho de opción entre el percibo de esta prestación y la asignación económica por hijo o menor a cargo que viniera percibiendo.

9. En el plazo de treinta días naturales a contar desde la notificación de la resolución de la prestación transitoria correspondiente, el interesado podrá ejercitar su derecho de opción por seguir manteniendo la asignación económica por hijo o menor a cargo. Dicha opción surtirá efectos desde la fecha de efectos económicos de la prestación transitoria correspondiente, procediéndose, en su caso, a la correspondiente regularización económica.

En el supuesto de que no se ejercite el derecho de opción dentro del plazo señalado se entenderá que opta por percibir la prestación transitoria que corresponda.

10. Si, una vez reconocido el derecho a la prestación transitoria, la unidad de convivencia se modificara, se aplicará lo previsto en el presente real decreto-ley, en cuanto a la obligación de comunicación, cumplimiento de requisitos, y revisión de la prestación.

En cualquier caso, la cuantía de la prestación transitoria se actualizará con efectos del día 1 de enero de 2021, tomando como referencia los ingresos anuales computables del ejercicio anterior. Cuando la variación de los ingresos anuales computables del ejercicio anterior motivara la extinción de la prestación, esta surtirá igualmente efectos a partir del día 1 de enero del año siguiente a aquel al que correspondan dichos ingresos. En otro caso, se reanudará el percibo de la asignación económica por hijo o menor a cargo, siempre que se mantengan los requisitos para ser beneficiario de esta prestación.

El derecho a la prestación transitoria se extinguirá a partir de la fecha de la resolución de la solicitud de la prestación de ingreso mínimo vital o, en su caso, en la fecha de sus efectos económicos si esta fuera posterior. En el supuesto de que la fecha de efectos económicos fuera anterior y la cuantía de la prestación de ingreso mínimo vital fuera superior a la de la prestación transitoria se procederá, en su caso, a la correspondiente regularización.

11. A partir del 1 de enero de 2022 la prestación transitoria devendrá en la prestación de ingreso mínimo vital, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el presente real decreto-ley y el interesado aporte antes del 31 de diciembre de 2021 la documentación que a tal efecto le sea requerida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Para la determinación de la situación de vulnerabilidad se tendrá en cuenta el patrimonio, renta e ingresos de todos los miembros que integran la unidad de convivencia configurada en los términos previstos en el artículo 6 de esta norma.

En otro caso, se reanudará el percibo de la asignación económica por hijo o menor a cargo, siempre que se mantengan los requisitos para ser beneficiario de esta prestación.

12. Los beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo, del sistema de la Seguridad Social, a los que no les hubiera sido notificada la resolución de reconocimiento de ninguna de las prestaciones transitorias, y cumplieran los requisitos previstos en el apartado 2 o 3 de esta disposición transitoria, podrán solicitar su reconocimiento ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social. La prestación se reconocerá, en su caso, con efectos desde la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, siempre que se presente hasta el 31 de diciembre de 2020. En otro caso, los efectos económicos serán del día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud.

13. Asimismo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá, hasta el 31 de diciembre de 2020, reconocer la prestación de ingreso mínimo vital a aquellas personas beneficiarias de alguna de las distintas rentas de inserción o básicas establecidas por las comunidades autónomas. Para ello, las comunidades autónomas, si han obtenido la conformidad para la remisión de los datos de sus beneficiarios al Instituto Nacional de la Seguridad Social a efectos del reconocimiento de la prestación, comunicaran al referido Instituto, a través de los protocolos telemáticos de intercambio de información habilitados al efecto, los datos necesarios para la identificación de los potenciales beneficiarios, que deberá incluir un certificado emitido por la correspondiente comunidad autónoma acreditativo de la constitución de una unidad de convivencia conforme establece el artículo 6 y del cumplimiento de los requisitos a que se refieren los artículos 4, 5 y el artículo 7 del presente real decreto-ley; así como de que se encuentran en su poder toda la documentación que pruebe el cumplimiento de dichos requisitos, a excepción de la vulnerabilidad económica a la que se refiere el artículo 8 del presente real decreto-ley, que será analizada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Este

certificado será suficiente para que dicha entidad gestora considere cumplidos dichos requisitos, sin perjuicio de la obligación de las comunidades autónomas de remitir al referido Instituto toda la documentación en el plazo máximo de seis meses a contar desde el 1 de enero de 2021 o cuando la solicite para la resolución de cualquier reclamación.

En el supuesto de que se emitiese un certificado conformando la documentación y se reconociese una prestación que, posteriormente, fuera declarada indebida y no fuese posible recuperar el importe abonado, los perjuicios ocasionados serán a cargo de la comunidad autónoma certificadora.

Los expedientes resueltos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se comunicarán a las comunidades autónomas a través de los protocolos informáticos establecidos.

14. Para la aplicación de esta disposición se podrán comenzar a realizar las operaciones técnicas necesarias para la puesta en marcha de la prestación desde el 29 de mayo de 2020 de conformidad con lo previsto en el artículo 11.1 del presente real decreto-ley.»

Seis. Se modifica la disposición transitoria segunda, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Disposición transitoria segunda. *Presentación de solicitudes.*

Las solicitudes de acceso a la prestación económica podrán presentarse a partir del día 15 de junio de 2020. Si la solicitud se presenta antes del 1 de enero de 2021, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de junio de 2020 siempre que, en esta fecha, se acrediten todos los requisitos para su acceso. En caso de no cumplir los requisitos en la referida fecha los efectos económicos se fijarán el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan los requisitos.

Si la solicitud se presenta después del 31 de diciembre de 2020, los efectos económicos se fijarán el día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.1 del presente real decreto-ley.»

Disposición final duodécima. *Modificación del Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo.*

Se modifica el Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 44, que queda redactado como sigue:

«1. Para la gestión de las subvenciones podrán intervenir una o varias entidades colaboradoras que deberán cumplir los requisitos y las obligaciones y desempeñar las funciones establecidas en los artículos 13 y 15 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y será seleccionada con observancia a lo dispuesto en el artículo 16 de dicha Ley. En caso de seleccionar entidad colaboradora, podrán actuar como tal únicamente las entidades públicas empresariales y las sociedades mercantiles estatales. La entidad colaboradora entregará y distribuirá los fondos presupuestarios de los pagos a los beneficiarios.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 46, que queda redactado como sigue:

«4. Con posterioridad al dictado de la resolución de concesión, se procederá al pago de la ayuda al beneficiario por una cuantía que deberá coincidir con el indicado en la solicitud. Los pagos se realizarán mediante transferencia a una cuenta bancaria indicada por el beneficiario en el cuestionario de solicitud.»

Tres. Se modifica la letra d) del artículo 47, que queda redactado como sigue:

«d) El beneficiario de la ayuda deberá mantener la titularidad del vehículo y su matriculación en España al menos durante dos años desde el momento de la concesión de la subvención, excepto para operaciones de *renting*, para las que el

contrato de arrendamiento deberá establecer una duración mínima de dos años desde la fecha de su entrada en vigor y su formalización tendrá fecha igual o posterior al 15 de junio de 2020.»

Cuatro. Se modifica la disposición adicional primera, que queda redactada como sigue:

«Se aprueba la concesión de un crédito extraordinario por importe total de 250 millones de euros en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, distribuido por aplicaciones presupuestarias como se indica:

20.09.422B.772. ''A empresas privadas. Plan Renove, dentro del Plan de impulso de la cadena de valor de la Industria de la Automoción''. 38 millones de euros.

20.09.422B.782. ''A familias e instituciones sin fines de lucro. Plan Renove, dentro del Plan de impulso de la cadena de valor de la Industria de la Automoción''. 212 millones de euros.

La financiación del crédito extraordinario se realizará de conformidad con el artículo 46 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

Con la aprobación de este real decreto-ley se otorga la autorización a que se refiere el artículo 10.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 58.a) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria los remanentes de crédito que, a la finalización del presente ejercicio, se registren en las dos aplicaciones presupuestarias señaladas podrán ser incorporados a los créditos del ejercicio 2021.»

Disposición final decimotercera. *Título competencial.*

Esta Ley se aprueba al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª y 13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, así como de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Disposición final decimocuarta. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto el apartado dos de la disposición final primera, que modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que entrará en vigor el 1 de octubre de 2021.

ANEXO

Relación de bienes a los que se refiere la disposición adicional séptima

	Nombre del producto	Descripción del bien/producto	Código NC
1	Dispositivos médicos.	Respiradores para cuidados intensivos y subintensivos.	ex 9019 20 00
		Ventiladores (aparatos para la respiración artificial). Divisores de flujo.	ex 9019 20 00 ex 9019 20
		Otros aparatos de oxigenoterapia, incluidas las tiendas de oxígeno.	ex 9019 20 00
		Oxigenación por membrana extracorpórea.	ex 9019 20 00
2	Monitores.	Monitores multiparámetro, incluyendo versiones portátiles.	ex 8528 52 91 ex 8528 52 99 ex 8528 59 00 ex 8528 52 10
3	Bombas.	– Bombas peristálticas para nutrición externa.	ex 9018 90 50
		– Bombas infusión medicamentos.	ex 9018 90 84
		– Bombas de succión.	ex 8413 81 00
		Sondas de aspiración.	ex 9018 90 50
4	Tubos.	Tubos endotraqueales.	ex 9018 90 60 ex 9019 20 00
		Tubos estériles.	ex 3917 21 10 a ex 3917 39 00
5	Cascos.	Cascos ventilación mecánica no invasiva CPAP/NIV.	ex 9019 20 00

	Nombre del producto	Descripción del bien/producto	Código NC
6	Mascarillas para ventilación no invasiva (NIV).	Mascarillas de rostro completo y orononasales para ventilación no invasiva.	ex 9019 20 00
7	Sistemas/máquinas de succión.	Sistemas de succión.	ex 9019 20 00
		Máquinas de succión eléctrica.	ex 9019 20 00 ex 8543 70 90
8	Humidificadores.	Humidificadores.	ex 8415
			ex 8509 80 00
			ex 8479 89 97
9	Laringoscopios.	Laringoscopios.	ex 9018 90 20
10	Suministros médicos fungibles.	– Kits de intubación. – Tijeras laparoscópicas.	ex 9018 90
		Jeringas, con o sin aguja.	ex 9018 31
		Agujas metálicas tubulares y agujas para suturas.	ex 9018 32
		Agujas, catéteres, cánulas.	ex 9018 39
		Kits de acceso vascular.	ex 9018 90 84
11	Estaciones de monitorización Aparatos de monitorización de pacientes – Aparatos de electrodiagnóstico.	Estaciones centrales de monitorización para cuidados intensivos. Oxímetros de pulso.	ex 9018 90 ex 9018 19
		– Dispositivos de monitorización de pacientes. – Aparatos de electrodiagnóstico.	ex 9018 19 10 ex 9018 19 90
12	Escáner de ultrasonido portátil.	Escáner de ultrasonido portátil.	ex 9018 12 00
13	Electrocardiógrafos.	Electrocardiógrafos.	ex 9018 11 00
14	Sistemas de tomografía computerizada/escáneres.	Sistemas de tomografía computerizada.	ex 9022 12, ex 9022 14 00
15	Mascarillas.	– Mascarillas faciales textiles, sin filtro reemplazable ni piezas mecánicas, incluidas las mascarillas quirúrgicas y las mascarillas faciales desechables fabricadas con material textil no tejido. – Mascarillas faciales FFP2 y FFP3.	ex 6307 90 10 ex 6307 90 98
		Mascarillas quirúrgicas de papel.	ex 4818 90 10
			ex 4818 90 90
		Máscaras de gas con piezas mecánicas o filtros reemplazables para la protección contra agentes biológicos. También incluye máscaras que incorporen protección ocular o escudos faciales.	ex 9020 00 00
16	Guantes.	Guantes de plástico.	ex 3926 20 00
		Guantes de goma quirúrgicos.	4015 11 00
		Otros guantes de goma.	ex 4015 19 00
		Guantes de calcetería impregnados o cubiertos de plástico o goma.	ex 6116 10
		Guantes textiles distintos a los de calcetería.	ex 6216 00
17	Protecciones faciales.	– Protectores faciales desechables y reutilizables. – Protectores faciales de plástico (que cubran una superficie mayor que la ocular).	ex 3926 20 00 ex 3926 90 97
18	Gafas.	Gafas de protección grandes y pequeñas (googles).	ex 9004 90 10 ex 9004 90 90
19	Monos. Batas impermeables –diversos tipos– diferentes tamaños. Prendas de protección para uso quirúrgico/médico de fieltro o tela sin tejer, incluso impregnadas, recubiertas, revestidas o laminadas (tejidos de las partidas 56.02 o 56.03).	Ropa (incluyendo guantes, mitones y manoplas) multiuso, de goma vulcanizada.	ex 4015 90 00
		Prendas de vestir.	ex 3926 20 00
		Ropa y accesorios.	ex 4818 50 00
		Prendas de vestir confeccionadas con tejido de punto de las partidas 5903, 5906 o 5907.	ex 6113 00 10 ex 6113 00 90
		Otras prendas con tejido de calcetería.	6114
		Prendas de vestir de protección para uso quirúrgico/médico hechas con fieltro o tela sin tejer, impregnadas o no, recubiertas, revestidas o laminadas (tejidos de las partidas 56.02 o 56.03). Incluya las prendas de materiales no tejidos («spun-bonded»).	ex 6210 10
		Otras prendas de vestir de protección hechas con tejidos cauchutados o impregnados, recubiertos, revestidos o laminados (tejidos de las partidas 59.03, 59.06 o 59.07)-.	ex 6210 20
			ex 6210 30
			ex 6210 40
			ex 6210 50
20	Cobertores de calzado/calzas.	Cobertores de calzado/calzas.	ex 3926 90 97
			ex 4818 90
			ex 6307 90 98
21	Gorros.	Gorras de picos.	ex 6505 00 30
		Gorros y otras protecciones para la cabeza y redecillas de cualquier material.	ex 6505 00 90
		Los restantes gorros y protecciones para la cabeza, forrados/ajustados o no.	ex 6506
22	Termómetros.	Termómetros de líquido para lectura directa. Incluye los termómetros clínicos estándar de «mercurio en vidrio».	ex 9025 11 20 ex 9025 11 80
		Termómetros digitales, o termómetros infrarrojos para medición sobre la frente.	ex 9025 19 00
23	Jabón para el lavado de manos.	Jabón y productos orgánicos tensioactivos y preparados para el lavado de manos (jabón de tocador).	ex 3401 11 00 ex 3401 19 00
		Jabón y productos orgánicos tensioactivos. Jabón en otras formas.	ex 3401 20 10 ex 3401 20 90
		Agentes orgánicos tensioactivos (distintos del jabón) – Catiónicos.	ex 3402 12
		Productos y preparaciones orgánicos tensioactivos para el lavado de la piel, en forma de líquido o crema y preparados para la venta al por menor, que contengan jabón o no.	ex 3401 30 00
24	Dispensadores de desinfectante para manos instalables en pared.	Dispensadores de desinfectante para manos instalables en pared.	ex 8479 89 97
25	Solución hidroalcohólica en litros.	2207 10: sin desnaturalizar, con Vol. alcohol etílico del 80% o más.	ex 2207 10 00
		2207 20: desnaturalizado, de cualquier concentración.	ex 2207 20 00
		2208 90: sin desnaturalizar, con Vol. Inferior al 80% de alcohol etílico.	ex 2208 90 91
			ex 2208 90 99

	Nombre del producto	Descripción del bien/producto	Código NC
26	Peróxido de hidrógeno al 3% en litros. Peróxido de hidrógeno incorporado a preparados desinfectantes para la limpieza de superficies.	Peróxido de hidrógeno, solidificado o no con urea.	ex 2847 00 00
		Peróxido de hidrógeno a granel.	
		Desinfectante para manos.	ex 3808 94
		Otros preparados desinfectantes.	
27	Transportines de emergencia.	Transporte para personas con discapacidad (sillas de ruedas).	ex 8713
		Camillas y carritos para el traslado de pacientes dentro de los hospitales o clínicas.	ex 9402 90 00
28	Extractores ARN.	Extractores ARN.	9027 80
29	Kits de pruebas para el COVID-19 / Instrumental y aparatos utilizados en las pruebas diagnósticas.	– Kits de prueba diagnóstica del Coronavirus. – Reactivos de diagnóstico basados en reacciones inmunológicas. – Equipo de hisopos y medio de transporte viral.	ex 3002 13 00 ex 3002 14 00 ex 3002 15 00 ex 3002 90 90 ex 3821 00
		Reactivos de diagnóstico basados en la reacción en cadena de la polimerasa (PCR) prueba del ácido nucleico.	ex 3822 00 00
		Instrumental utilizado en los laboratorios clínicos para el diagnóstico in vitro.	ex 9027 80 80
		Kits para muestras.	ex 9018 90 ex 9027 80
30	Hisopos.	Guata, gasa, vendas, bastoncillos de algodón y artículos similares.	ex 3005 90 10
			ex 3005 90 99
31	Material para la instalación de hospitales de campaña.	Camas hospitalarias.	ex 9402 90 00
		Carpas/tiendas de campaña.	ex 6306 22 00, ex 6306 29 00
		Carpas/tiendas de campaña de plástico.	ex 3926 90 97
32	Medicinas.	– Peróxido de hidrógeno con presentación de medicamento. Paracetamol. – Hidroxicloroquina/cloroquina. – Lopinavir/Ritonavir – Remdesivir. – Tocilizumab. – Ruxolitinib.	ex 3003 90 00 ex 3004 90 00 ex 2924 29 70 ex 2933 49 90 ex 3003 60 00 ex 3004 60 00 ex 2933 59 95 ex 2934 10 00 ex 2934 99 90 ex 3002 13 00 ex 3002 14 00 ex 3002 15 00 ex 2933 59 95
33	Esterilizadores médicos, quirúrgicos o de laboratorio.	Esterilizadores médicos, quirúrgicos o de laboratorio.	ex 8419 20 00 ex 8419 90 15
34	1- propanol (alcohol propílico) y 2 – propanol (alcohol isopropílico).	1- propanol (alcohol propílico) y 2 – propanol (alcohol isopropílico).	ex 2905 12 00
35	Éteres, éteres-alcoholes, éteres fenoles, éteres-alcohol-fenoles, peróxidos de alcohol, otros peróxidos, peróxidos de cetona.	Éteres, éteres-alcoholes, éteres fenoles, éteres-alcohol-fenoles, peróxidos de alcohol, otros peróxidos, peróxidos de cetona.	ex 2909
36	Ácido fórmico.	Ácido fórmico (y sales derivadas).	ex 2915 11 00 ex 2915 12 00
37	Ácido salicílico.	Ácido salicílico y sales derivadas.	ex 2918 21 00
38	Paños de un solo uso hechos de tejidos de la partida 5603, del tipo utilizado durante los procedimientos quirúrgicos.	Paños de un solo uso hechos de tejidos de la partida 5603, del tipo utilizado durante los procedimientos quirúrgicos.	6307 90 92
39	Telas no tejidas, estén o no impregnadas, recubiertas, revestidas o laminadas.	Telas no tejidas, estén o no impregnadas, recubiertas, revestidas o laminadas.	ex 5603 11 10 a
			ex 5603 94 90
40	Artículos de uso quirúrgico, médico o higiénico, no destinados a la venta al por menor.	Cobertores de cama de papel.	ex 4818 90
41	Cristalería de laboratorio, higiénica o farmacéutica.	Cristalería de laboratorio, higiénica o farmacéutica, tanto si están calibrados o graduados o no.	ex 7017 10 00
			ex 7017 20 00
			ex 7017 90 00
42	Fluxímetro, flujómetro de tubo Thorpe para suministrar oxígeno 0-15 L/min.	El flujómetro de tubo Thorpe está compuesto de puertos de entrada y salida, un regulador, una válvula y un tubo de medición cónico transparente. Sirve para conectarlo con varias fuentes de gases médicos, como un sistema centralizado, cilindros (bombonas), concentradores o compresores. Versiones de fluxímetro (flujómetro) ordinario (absoluto, no compensado) y de presión compensada, adecuadas para rangos de flujo específicos.	ex 9026 80 20 ex 9026 80 80 ex 9026 10 21 ex 9026 10 81
43	Detector de CO2 colorimétrico de espiración.	Tamaño compatible con el tubo endotraqueal de niños y adulto. De un solo uso.	ex 9027 80
44	Película o placas de rayos X.	Plana sensibilizada y sin impresionar.	ex 3701 10 00
		En rollos. Sensibilizada y sin impresionar.	ex 3702 10 00

Información relacionada

- Téngase en cuenta que la presente Ley proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2020-11043

§ 6

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

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 299, de 14 de diciembre de 2007
Última modificación: 29 de diciembre de 2012
Referencia: BOE-A-2007-21492

JUAN CARLOS I

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

Los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en el mandato de la Constitución Española que, en el apartado 2 de su artículo 9, ordena a los poderes públicos facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de nuestro país, lo que motiva al legislador para que contemple la necesidad de establecer cauces adecuados que faciliten tal participación, especialmente la de aquellas personas que por circunstancias diversas se encuentren en situaciones de dificultad y exclusión social.

Por otra parte, estas personas particularmente desfavorecidas, en situaciones de marginación o de exclusión, encuentran especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, debido a sus carencias sociales, económicas, educativas y de cualificación laboral, con lo que el ejercicio de un trabajo, derecho y deber de todo ciudadano consagrado en el artículo 35 de la Constitución, presenta para ellas numerosos problemas debido a la desmotivación personal, al desconocimiento o abandono de los hábitos sociales y laborales básicos, así como a la carencia de niveles educativos mínimos y la falta de adaptación profesional.

Las transformaciones que están experimentando la economía, la sociedad, los continuos avances tecnológicos y los cambios en los hábitos laborales y en los sistemas de organización de trabajo, acompañado de la pérdida de lazos sociales y familiares, configuran algunas de las múltiples causas de la exclusión social.

La relación con el mundo del empleo es referente obligado a la hora de abordar los procesos de integración social. La población en edad laboral encuentra en el empleo no sólo

una fuente de ingresos, sino también el origen de toda una red de relaciones sociales que facilitan la integración.

Un rasgo común a casi todas las situaciones de exclusión social es la dificultad para participar en los mecanismos habituales de formación e inserción laboral. Por ello es esencial involucrar en la lucha contra la exclusión social a las diferentes Administraciones Públicas, dentro de sus ámbitos de competencias y medios, a través de acciones de integración encaminadas a potenciar la plena participación de los colectivos afectados por esta situación.

La eficacia de las políticas de los poderes públicos destinadas a promover el empleo y lucha contra la exclusión social dependerá de la capacidad que éstos tengan para dar respuesta a dichas situaciones y para implicarse en las correspondientes soluciones. Este modelo de política social se basa fundamentalmente en la incorporación de nuevas formas de organización.

En el ámbito comunitario cabe resaltar que uno de los tres objetivos globales de la estrategia europea de empleo (EEE) es consolidar la inclusión social, prevenir la exclusión del mercado laboral y apoyar la integración en el empleo de las personas desfavorecidas. Las directrices integradas establecidas bajo las tres prioridades de la EEE (oferta de mano de obra; adaptabilidad; capital humano) prestan una considerable atención a la promoción de un mercado laboral inclusivo.

En este sentido, la Comunicación de la Comisión Europea de 2005 sobre la Agenda Social en la Unión Europea anunció la proposición por parte de la Comisión Europea de un Año Europeo (2010) de la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Ese año servirá para medir los progresos logrados durante la década para poner de manifiesto la especial vulnerabilidad de los grupos de población con mayores dificultades.

II

Como nuevos modelos de actuación en esta materia se encuentran las empresas de inserción, que constituyen una tipología especial dentro de las empresas de carácter social y confirman que el empleo es y será para los más desfavorecidos y excluidos uno de los principales vectores de inserción social y una forma de participación en la actividad de la sociedad.

Las iniciativas desarrolladas por las empresas de inserción en este campo en el Estado han sido numerosas en los últimos años, y han supuesto el apoyo continuo a las personas más desfavorecidas en la sociedad que participan en las mismas, y están ligadas al territorio y a las necesidades de trabajo en la zona, buscando espacios en el mundo laboral y creando puestos de trabajo.

Son iniciativas que, mediante la actividad empresarial, acompañadas de actuaciones sociales y de inserción social, hacen posible la inclusión sociolaboral de personas excluidas para su posterior colocación en empresas convencionales o en proyectos de autoempleo.

Las metodologías que se desarrollan durante un itinerario de inserción, dentro del cuál se lleva a cabo la actividad laboral en la empresa de inserción, tienen como objetivo potenciar las capacidades de las personas a través de los conocimientos técnicos, habituación sociolaboral y determinación de prioridades adecuadas a sus posibilidades y a las del mercado laboral.

Se trata de regular las empresas de inserción con el objetivo de servir como un instrumento más a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad, articulándose en este caso tal inserción a través de una prestación laboral en la empresa de inserción que permita la transición de la persona en situación de exclusión social al empleo ordinario.

Por todo ello, se considera necesario establecer a nivel nacional un marco legal para las empresas de inserción tal y como se determina en el Programa Nacional de Reformas del Reino de España y en el IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2006-2008, que propicie y promueva el empleo de personas en situación de exclusión para su incorporación al mercado de trabajo.

En este sentido, la disposición final quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, incorpora el mandato de aprobar una norma con rango de ley, en el plazo de seis meses desde la aprobación de la misma, y previa consulta con las

organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, incluyendo a las del sector afectado, con el fin de regular el régimen de las empresas de inserción.

En la discusión de los distintos borradores elaborados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se han considerado, las aportaciones llevadas a cabo por los agentes sociales, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME en proceso de consulta, así como las opiniones versadas por el propio sector de las empresas de inserción representadas por FEDEI-CEPES. Asimismo, las distintas Comunidades Autónomas han sido tenidas en cuenta, tanto en la fase de borrador como en la fase de anteproyecto por medio del intercambio de criterios efectuado en la Conferencia Sectorial celebrada para tratar específicamente la información sobre el texto presentado en el Consejo de Ministros.

El Consejo Económico y Social ha emitido dictamen con fecha de 27 de junio de 2007, habiéndose incorporado distintas observaciones realizadas al referido texto.

III

La presente norma se inscribe dentro de la competencia exclusiva que el artículo 149.1. 7.ª de la Constitución atribuye al Estado en materia de legislación laboral, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla en materia de Asistencia Social.

La Ley se estructura en seis Capítulos, con dieciocho artículos, cinco Disposiciones adicionales, tres Disposiciones transitorias, una Disposición derogatoria y seis Disposiciones finales.

En el Capítulo I se establecen el objeto y los fines de la Ley, pasándose a definir los trabajadores contratados por las empresas de inserción destinatarios de los procesos y medidas para la inserción sociolaboral: personas en situación de exclusión social, con especiales dificultades para su acceso al mercado de trabajo, y pertenecientes a colectivos socialmente desfavorecidos.

Los colectivos en situación de exclusión social se determinan de conformidad con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, añadiendo a los colectivos procedentes de centros de alojamiento alternativo y los procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

La calificación de la situación de exclusión social se confiere a los Servicios Sociales Públicos competentes. A tales efectos se consideran competentes los correspondientes de las Comunidades Autónomas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.1.20 de la Constitución Española y lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía, así como, en el ámbito local, los determinados por los municipios de acuerdo con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con arreglo a lo que establece la legislación estatal o autonómica.

Se definen los itinerarios de inserción sociolaboral, que seguirán estas personas, dentro de los cuáles desarrollarán su actividad laboral de tránsito como un medio más para facilitar su integración en la sociedad.

El Capítulo II establece el régimen jurídico de las empresas de inserción. La empresa de inserción que define la norma es aquella sociedad mercantil, incluidas por tanto las sociedades laborales, o sociedad cooperativa que, debidamente calificada, realice cualquier actividad económica de producción de bienes o prestación de servicios, teniendo como fin primordial de su objeto social la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social.

Por otra parte, dado que las empresas de inserción responden a la finalidad de la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, junto al hecho de una necesaria tutela por parte de las Administraciones Públicas, tienen que reinvertir la mayor parte de sus posibles beneficios económicos en la ampliación o mejora de sus estructuras productivas o de inserción.

Asimismo, se regula el porcentaje de trabajadores en proceso de inserción que estas empresas deben tener respecto al total de los trabajadores de la plantilla.

Además, el fin de inserción social de este tipo de empresas, hace necesario recoger el requisito indispensable de estar éstas promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, definiéndolas y estableciéndose el porcentaje de la participación en aquéllas.

Finalmente, se recoge la creación de un Registro Administrativo de las Empresas de Inserción en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a efectos informativos, sin perjuicio de las competencias ejercidas en esta materia por las Comunidades Autónomas.

Se definen en la norma los actos registrales, de calificación y descalificación así como la documentación sujeta a constancia registral.

En el Capítulo III se define la actuación de la Administración Pública responsable, en cada caso, de los Servicios Sociales Públicos competentes y de los Servicios Públicos de Empleo en relación con los procesos de inserción, contemplándose acciones previas a la incorporación de los trabajadores a las empresas de inserción, así como de seguimiento y apoyo a éstos una vez finalizada su estancia en dichas empresas.

En el Capítulo IV se desarrolla la relación laboral a concertarse entre un trabajador calificado en situación de exclusión y una empresa de inserción, teniendo por objeto la prestación de un trabajo retribuido acompañado de un itinerario de inserción personalizado previamente definido.

En su regulación se han tenido en cuenta las características de los trabajadores en proceso de inserción, así como las peculiaridades de la empresa de inserción, situando la relación laboral dentro del marco común que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, contemplándose en el texto determinadas particularidades inherentes a las relaciones y condiciones de trabajo existentes en estas empresas.

Como principal característica, se adapta el contrato de trabajo temporal de fomento del empleo como modalidad contractual vinculada a la ejecución de un itinerario de inserción, pudiendo concertarse, como regla general, por un periodo mínimo de doce meses y máximo de tres años.

Dentro de las medidas de promoción de las empresas de inserción se contemplan, en el Capítulo V, diversas ayudas encaminadas a la contratación de personas calificadas en situación de exclusión social, así como una serie de subvenciones que pudieran compensar los sobrecostes laborales por la menor productividad de estas personas en la actividad empresarial, y las ayudas correspondientes al seguimiento del itinerario de inserción social.

Asimismo, se reconocen otras ayudas para la creación y desarrollo de empresas de inserción.

El Capítulo VI está dedicado al establecimiento del Régimen de infracciones y sanciones, que se desarrolla mediante la Disposición final primera.

Entre las disposiciones adicionales, se recoge, como consecuencia de las demandas de distintas Comunidades Autónomas en la Conferencia Sectorial celebrada para el informe de la presente Ley, la designación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como la competencia de los Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, a los efectos de llevar a cabo la evaluación y seguimiento del cumplimiento de los fines previstos en esta norma. De igual forma, se introduce la exceptuación del cómputo de trabajadores en procesos de inserción para trabajadores no socios en Cooperativas de trabajo asociado y Sociedades laborales para evitar la modificación normativa de estas sociedades. Asimismo, se contemplan como condiciones especiales de ejecución de los contratos la inclusión de consideraciones relativas a la situación de la exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del contrato, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público. Además, se prevé en la Disposición adicional cuarta, el establecimiento de medidas de apoyo específicas para trabajadores procedentes de empresas de inserción así como para las empresas que los contraten de forma indefinida. Finalmente, la Disposición final tercera modifica la Disposición adicional segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en relación a la exclusión social y fomento del empleo, debiendo considerarse el artículo 2 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

A raíz de las peticiones de varias Comunidades Autónomas en la Conferencia Sectorial celebrada para el informe de la presente Ley, la Disposición transitoria primera establece un periodo de adaptación de las empresas de inserción ya existentes a las previsiones contenidas en la Ley, así como para la adaptación de la normativa autonómica y en especial la transitoriedad de los contratos de trabajo existentes antes de la entrada en vigor de la Ley.

La Disposición transitoria segunda determina que las Fundaciones y Asociaciones que, a la fecha de entrada en vigor de la Ley, mantengan actividades de inserción sociolaboral en los términos definidos para las Empresas de Inserción, disfrutarán de un período en el que, manteniendo estas actividades, puedan adoptar la forma jurídica que les permita ser calificadas como empresas de inserción. La Disposición transitoria tercera recoge el supuesto de ejercicio de las funciones registrales y de calificación por parte del Registro a crear por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de carácter informativo en el caso de que las competencias de las Comunidades Autónomas sobre este particular no hayan sido ejercidas.

En cuanto a las disposiciones finales, debe señalarse que la Disposición final primera desarrolla el artículo 18 de la Ley, introduciendo las modificaciones pertinentes en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Por último, la Ley, en su Disposición final segunda recoge la posibilidad del Gobierno de modificar los colectivos que se consideran en situación de exclusión social del artículo 2.1, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, incluidas las del sector afectado, y previo informe emitido por las Comunidades Autónomas.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y fines.*

1. La presente Ley tiene por objeto regular el régimen jurídico de las empresas de inserción y establecer un marco que promueva la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de este tipo de empresas.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el contenido de esta Ley se extiende a:

a) Establecer una regulación propia para las empresas de inserción, que posibilite su desarrollo y consolidación.

b) Determinar para las empresas de inserción los requisitos necesarios y el procedimiento a seguir, a través de los itinerarios de inserción, para la incorporación al mercado ordinario de las personas en situación de exclusión social.

c) Establecer un conjunto de medidas para la promoción de la inserción sociolaboral a través de las empresas de inserción y delimitar las situaciones que, en su caso, puedan determinar la adopción de tales medidas.

2. El objetivo del trabajo de estas personas en las empresas de inserción es lograr su integración en el mercado de trabajo ordinario, para lo cual, la empresa de inserción contratante facilitará a sus trabajadores el acceso a la formación y a la orientación a través de las acciones y medidas que se establecen en esta Ley.

Artículo 2. *Trabajadores de las empresas de inserción.*

1. Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:

a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

2. La situación de exclusión de las personas pertenecientes a los colectivos a los que se hace referencia en el apartado 1, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.

Se entiende por Servicios Sociales competentes los correspondientes de las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.1.20 de la Constitución Española y lo establecido en las distintas Leyes Orgánicas de Estatutos de Autonomía, así como los determinados por las Corporaciones Locales, de acuerdo a los artículos 25 y 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con arreglo a lo que establece la legislación estatal o autonómica.

Artículo 3. *Itinerario de inserción sociolaboral y de servicios de intervención y de acompañamiento por medio de empresas de inserción.*

1. Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

2. Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.

CAPÍTULO II

Las empresas de inserción

Artículo 4. *Concepto de empresa de inserción.*

Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos

personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Artículo 5. *Requisitos.*

Las empresas de inserción a efectos de esta Ley, además de cumplir con lo establecido en el artículo anterior, deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

a) Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a que se refiere el artículo siguiente. Esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.

b) Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.

c) Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento durante los primeros tres años de actividad y de al menos el cincuenta por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.

d) No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.

e) Aplicar, al menos, el ochenta por ciento de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.

f) Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.

g) Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

Artículo 6. *Entidades promotoras.*

Tendrán tal consideración las entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción, en las que participarán en los términos recogidos en la letra a) del artículo anterior.

Artículo 7. *Calificación.*

1. La calificación de una empresa como empresa de inserción corresponderá al Órgano Administrativo competente de la Comunidad Autónoma en donde se encuentre su centro de trabajo.

2. Para solicitar la calificación como empresa de inserción y la inscripción en el Registro Administrativo, la sociedad mercantil o cooperativa, deberá encontrarse previamente inscrita como tal en el Registro Mercantil o en el Registro de Sociedades Cooperativas, debiendo acreditar los requisitos legalmente requeridos para tal calificación en la forma y con el procedimiento que reglamentariamente se determinen.

Las empresas de inserción vendrán obligadas a acreditar su calificación, así como el cumplimiento exigido en el artículo 5 de esta Ley, ante las respectivas Comunidades Autónomas donde tengan centros de trabajo.

Con objeto de acreditar los requisitos de calificación establecidos en las letras c), e) y f) del artículo 5, se otorgará por el Órgano Administrativo competente la calificación provisional como empresa de inserción si se cumplen los requisitos de calificación establecidos en las letras a), b), d) y g) del citado artículo.

La calificación definitiva de la empresa de inserción se certificará por el Registro administrativo competente cuando puedan acreditarse ante el mismo los requisitos de las letras c), e) y f) del mencionado artículo en el plazo no superior al año desde la calificación provisional.

3. Las empresas de inserción podrán incluir en su denominación los términos «empresa de inserción» o su abreviatura «e.i».

4. La obtención de la calificación de empresa de inserción, por una de las sociedades susceptibles de ser calificadas como tal, no se considerará transformación societaria.

Artículo 8. *Pérdida de la calificación de empresa de inserción.*

1. Serán causas legales de descalificación como empresa de inserción:

a) Incumplir el fin definido en el artículo 4 de esta Ley.
b) Dejar de reunir los requisitos que determinaron su calificación.

2. La descalificación como empresa de inserción será acordada por el órgano competente de la calificación, previo informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. La descalificación, una vez firme en vía administrativa, surtirá de oficio efectos de baja registral y no implicará necesariamente la disolución de la sociedad.

Artículo 9. *Registros e información sujeta a constancia registral.*

1. Las empresas de inserción deberán inscribirse en el Registro competente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre su centro de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo anterior, se creará en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un Registro Administrativo de Empresas de Inserción a los únicos efectos de coordinación e intercambio de información.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales mantendrá actualizado dicho Registro y proporcionará semestralmente información estadística sobre el número de empresas de inserción, sector de actividad económica, número de trabajadores en proceso de inserción y de trabajadores de plantilla y tipos de contratos respectivos.

3. Las empresas de inserción, una vez inscritas, vendrán obligadas a presentar en el Registro Administrativo competente de la Comunidad Autónoma dentro de los plazos que se determinen, la siguiente documentación, sin perjuicio de aquella otra que se pueda establecer por parte de las Comunidades Autónomas:

a) La documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten su calificación, una vez inscritas en los Registros competentes a su forma jurídica.

b) El plan de actividades y el presupuesto de cada año con anterioridad al inicio del mismo.

c) Las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondiente al cierre de cada ejercicio económico, sin perjuicio de las obligaciones de depositar las cuentas y el informe de gestión en los Registros que correspondan a su forma jurídica.

CAPÍTULO III

Empresas de inserción y Administraciones Públicas

Artículo 10. *Actuaciones de las Administraciones Públicas.*

1. Las empresas de inserción, para poder llevar a cabo las actuaciones de inserción de los trabajadores excluidos sociales contratados por las mismas, podrán disponer de los servicios de intervención y acompañamiento social que realicen los Servicios Sociales Públicos competentes y aplicar, asimismo, los itinerarios y procesos de inserción de los trabajadores proporcionados por los Servicios Públicos de Empleo.

2. Las empresas de inserción se relacionarán con los Servicios Sociales Públicos competentes a efectos de:

a) Acreditar las situaciones de exclusión social a las que se refiere el apartado 1 del artículo 2.

b) Poder acceder a los servicios de intervención y acompañamiento social que proporcionan los indicados servicios, descritos en el artículo 3 de esta Ley, a los trabajadores durante su proceso de inserción dentro de la empresa.

c) Facilitar el seguimiento que corresponde hacer a los indicados servicios de los itinerarios y procesos de inserción sociolaboral de los trabajadores y prestar apoyo a aquéllos que se incorporen a un puesto de trabajo en el mercado de trabajo ordinario, una vez finalizado su proceso de inserción.

d) Cualquier otra función que determinen las respectivas normativas autonómicas.

3. Las empresas de inserción se relacionarán con los Servicios Públicos de Empleo a efectos de:

a) Efectuar el seguimiento de los itinerarios y procesos de inserción de los trabajadores y proporcionar, en su caso, formación, que corresponde a los indicados servicios, tanto durante el tiempo que permanezcan contratados en la empresa de inserción como con posterioridad al mismo.

b) Certificar, antes de la celebración del contrato, si el trabajador, en los dos años previos a la contratación que se pretende realizar, ha prestado servicios en la misma o distinta empresa de inserción.

c) Certificar la formación adquirida en el marco del itinerario de inserción y, en su caso, la correspondencia entre la experiencia adquirida y las competencias descritas en los certificados de profesionalidad del Sistema Nacional de Cualificaciones.

d) Cualquier otra función que determinen las respectivas normativas autonómicas.

CAPÍTULO IV

Relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción

Artículo 11. *Régimen jurídico.*

Las relaciones laborales vinculadas a procesos de inserción que se concierten entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social se regirán por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el resto de la legislación laboral, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley.

Artículo 12. *Contrato de trabajo.*

1. El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.

Asimismo, con independencia de la causa de contratación, podrá concertarse el contrato de trabajo que se regula en el artículo 15 de esta Ley.

2. El contrato de trabajo, sus prórrogas y variaciones se formalizarán siempre por escrito, en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicará a la oficina pública de empleo.

Una copia de estos documentos se remitirá a los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del itinerario personalizado de inserción.

El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.

Artículo 13. *Condiciones de trabajo.*

Las relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción tendrán las siguientes peculiaridades:

1. El contrato podrá concertarse a tiempo completo o parcial, debiendo ser, en este caso, la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos establecidos en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de modificación de la jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada a los Servicios Sociales Públicos competentes.

2. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y readaptación profesional o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan.

Asimismo, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos competentes así lo determinen, y sin perjuicio de que sean comunicadas por el trabajador a la empresa.

3. Si al término de un contrato ligado a un proceso de inserción, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba y se computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como adaptación a los mismos.

Artículo 14. *Extinción y suspensión del contrato.*

1. Los contratos de trabajo se extinguirán según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las particularidades establecidas en este artículo.

2. No será de aplicación a los trabajadores en situación de exclusión social la causa de extinción del contrato por causas objetivas establecida en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las faltas de asistencia de los trabajadores en situación de exclusión social no se computarán para el cálculo del índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo, ni tampoco dichos trabajadores computarán para el cálculo de la plantilla del centro de trabajo a efectos del citado artículo 52 d).

3. No será de aplicación a los trabajadores a que se refiere el artículo 2.1 d) de esta Ley la causa de despido disciplinario establecida en el artículo 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos en que, durante la vigencia del contrato, la empresa de inserción tuviera conocimiento de que el trabajador incurre en la causa mencionada en el párrafo anterior, lo pondrá en conocimiento de los Servicios Sociales Públicos competentes, a fin de que por los mismos se proponga al trabajador afectado iniciar un proceso de deshabituación o desintoxicación. En este caso, el contrato de trabajo podrá suspenderse cuando, a juicio de los citados Servicios Sociales, fuera necesario para el éxito de dicho proceso. Si el trabajador no iniciara dicho proceso de deshabituación o desintoxicación, o lo abandonara sin causa justificada, se considerará un incumplimiento de las obligaciones asumidas en el itinerario de inserción, siendo entonces de aplicación lo establecido en el artículo 54.2.f) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los Servicios Sociales Públicos competentes emitirán informe con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa.

Asimismo, el empresario comunicará a los citados Servicios y a los Servicios Públicos de Empleo la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores contratados, cualquiera que sea también la causa de extinción del contrato.

Artículo 15. *Contrato temporal de fomento del empleo.*

1. Las empresas de inserción y los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 2 de esta Ley podrán celebrar el contrato regulado en la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con las peculiaridades establecidas en este artículo.

2. El contrato tiene por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

3. No podrán ser contratados los trabajadores que, en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluido el regulado en este artículo, salvo que, en el supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en situaciones de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Social Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.

4. El contrato podrá concertarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.

Si se concierta por una duración inferior a la máxima prevista en el párrafo anterior, podrá prorrogarse hasta alcanzar la referida duración máxima, siendo la duración mínima de cada prórroga al menos igual a la duración inicial del contrato. Los Servicios Sociales Públicos competentes deberán informar sobre la adecuación de la prórroga.

5. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

6. No será de aplicación lo establecido en los apartados 1, 2, 5 y 6 de la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

7. La contratación de trabajadores en situación de exclusión social por las empresas de inserción mediante el contrato regulado en este artículo dará derecho a la bonificación aplicable a la contratación temporal prevista en el artículo 16.3.

CAPÍTULO V

De las Medidas de Promoción

Artículo 16. *Promoción de las empresas de inserción.*

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, actuarán en orden a la promoción de las empresas de inserción, mediante el apoyo a la creación y mantenimiento de las mismas, en atención a que puedan cumplir su función social de facilitar la inserción de las personas en situación de exclusión en el mercado de trabajo ordinario.

2. Las empresas de inserción podrán ser beneficiarias de ayudas financieras para su adaptación a las previsiones de esta Ley, para su constitución, puesta en marcha y desarrollo de su actividad, así como en concepto de asistencia técnica, formación y contratación de técnicos para su gestión, y en concepto de actuaciones de I+D+i.

3. Las empresas de inserción podrán beneficiarse de las siguientes clases de ayudas:

a) Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas referidas en el artículo 2, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida.

Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.

b) Subvenciones para el mantenimiento de los puestos de trabajo para la inserción sociolaboral, en concepto de compensación económica a los sobrecostes laborales derivados de los procesos de inserción.

c) Ayudas a la inversión fija afecta a la realización de su objeto social.

4. Las empresas de inserción promovidas por las administraciones o entidades públicas podrán ser beneficiarias de las ayudas a que se refiere el apartado anterior.

5. Las empresas de inserción o las entidades promotoras que realicen servicios de acompañamiento para la inserción sociolaboral a los que se refiere el artículo 3 de esta Ley podrán recibir ayudas de la administración correspondiente para la ejecución de los mismos.

6. Para defender los intereses de las empresas de inserción, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios, las empresas de inserción, dentro del respeto a las normas de defensa de la competencia, podrán organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas, tanto a nivel autonómico como estatal. Estas estructuras asociativas representativas de las empresas de inserción podrán recibir ayudas económicas por parte de las Administraciones Públicas, para sufragar gastos de promoción y funcionamiento.

Artículo 17. *Régimen jurídico de ayudas o subvenciones.*

A las ayudas y subvenciones reguladas en la presente Ley les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

CAPÍTULO VI

Infracciones y Sanciones

Artículo 18. *Infracciones y sujetos responsables.*

1. Las acciones u omisiones de los empresarios titulares de una empresa de inserción que incumplan las obligaciones que se establecen y tipifican en esta Ley, constituirán infracción administrativa en el orden social y serán objeto de sanción conforme a lo establecido en las disposiciones generales y comunes del 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.

Disposición adicional primera. *Aplicación de la normativa de la Ley de Contratos del Sector Público.*

Las condiciones especiales de ejecución de los contratos podrán incluir consideraciones relativas a la situación de la exclusión social de los trabajadores vinculados a la realización del contrato, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de contratos del sector público.

Disposición adicional segunda. *Cómputo de trabajadores en proceso de inserción.*

Los trabajadores con contrato temporal de fomento del empleo no se computarán a efectos del establecimiento del porcentaje máximo autorizado de participación de trabajadores no socios en las Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales.

Disposición adicional tercera. *Evaluación y seguimiento del cumplimiento de la norma.*

Los Servicios Públicos de Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas ejercerán la competencia de evaluar, coordinar y velar por el cumplimiento de los fines previstos en esta norma respecto a las empresas de inserción en su ámbito territorial y competencial.

El Consejo para el Fomento de la Economía Social, creado por Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas y regulado por el Real Decreto 219/2001, de 2 de marzo, adoptará, entre sus competencias, las de coordinar y velar por el cumplimento de los fines previstos en esta norma.

Asimismo, corresponderá al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, establecido en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la coordinación y evaluación del cumplimiento de esta norma en el ámbito de sus competencias y funciones.

Disposición adicional cuarta. *Medidas de apoyo para trabajadores provenientes de empresas de inserción y para las empresas que los contraten.*

1. Se establecerán medidas específicas de apoyo a los trabajadores provenientes de empresas de inserción, para su establecimiento como trabajadores autónomos o en fórmulas de economía social.

2. A los trabajadores provenientes de empresas de inserción que hubieran sido contratados de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de esta Ley no les será de aplicación la exclusión prevista en la letra d) del artículo 6.1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, cuando sean contratados indefinidamente por empresas ordinarias.

Disposición adicional quinta. *Informes de los Servicios Sociales Públicos.*

Los informes que se soliciten a los Servicios Sociales Públicos competentes en virtud de lo previsto en el Capítulo IV de esta Ley deberán emitirse en un plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la recepción de la solicitud.

Transcurrido dicho plazo, la empresa de inserción podrá adoptar la decisión que en cada caso corresponda, respetando lo establecido en la legislación laboral.

Disposición transitoria primera. *Adaptación de las empresas de inserción y de las normas autonómicas a las previsiones de la Ley.*

1. Las empresas de inserción ya existentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley, para acogerse a lo regulado en la misma, deberán adaptarse a sus previsiones en un plazo de un año a partir de dicha entrada en vigor.

2. Las previsiones contenidas en los artículos 7 y 9 a efectos de calificación y registro de las empresas de inserción, serán objeto de adaptación por parte de las Comunidades Autónomas en un plazo no superior a seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

> Declarado inconstitucional el apartado 2, según establece la Sentencia del TC 228/2012, de 29 de noviembre. Ref. BOE-A-2012-15762.

3. Los contratos de trabajo celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional a cuyo amparo se celebraron.

Disposición transitoria segunda. *Adaptación de determinadas Entidades a las previsiones de la Ley.*

1. Las Fundaciones y Asociaciones que mantengan actividades de inserción sociolaboral a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, dentro del año siguiente a dicha fecha, como tales entidades y para el referido ámbito funcional, podrán solicitar su inscripción en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción, y ser calificadas provisionalmente como tales, siempre que sus actividades se correspondan con las definidas para estas empresas y cumplan los demás requisitos que para su constitución establece la presente norma.

2. La calificación provisional será por un periodo transitorio de dos años, durante el cual, para adquirir la calificación definitiva como empresas de inserción, deberán adoptar la forma jurídica de sociedad mercantil o sociedad cooperativa.

Disposición transitoria tercera. *Competencias en materia registral.*

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá ejercer las funciones a que se hace referencia en el apartado 1 del artículo 7 y en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley hasta que las Comunidades Autónomas estén en disposición de ejercerlas.

Declarada inconstitucional, según establece la Sentencia del TC 228/2012, de 29 de noviembre. Ref. BOE-A-2012-15762.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la disposición adicional novena de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad así como cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta ley.

Disposición final primera. *Modificación 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.*

Los artículos de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que se relacionan a continuación quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. Se introduce un apartado 13 en el artículo 2, con la siguiente redacción:

«13. Las empresas de inserción, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.»

Dos. Se modifica el artículo 5.1, que queda redactado como sigue:

«1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente Capítulo.»

Tres. Se añade un nueva Sección 5.ª en el Capítulo II, con la siguiente redacción:

«Sección 5.ª Infracciones en materia de empresas de inserción

Artículo 19 bis. *Infracciones de las empresas de inserción.*

Infracciones de las empresas de inserción.
1. Son infracciones graves:

a) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la creación de las empresas de inserción en la normativa aplicable.
b) Ocultar o falsear la documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afectan a la calificación como empresa de inserción.
c) No facilitar el plan de actividades y el presupuesto de cada año, así como las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondientes al cierre de cada ejercicio económico.
d) No facilitar a los Servicios Sociales Públicos competentes y a los Servicios Públicos de Empleo la información a que se refieren los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
e) Incumplir las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo en relación con el proceso personal de inserción de cada trabajador o no poner en práctica las medidas concretas previstas en dicho proceso.

2. Son infracciones muy graves:

a) Desarrollar las actividades sin cumplir el fin primordial de las empresas de inserción de integración sociolaboral de las personas en situación de exclusión social.

b) Obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas establecidas en los programas de apoyo a la inserción sociolaboral, financiadas o garantizadas en todo o en parte por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.»

Disposición final segunda. *Normas de aplicación y desarrollo de la Ley.*

1. En lo no previsto en la presente norma, y en cuanto fuera de aplicación, se estará a lo dispuesto en la vigente Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

2. El Gobierno, por medio de Real Decreto, podrá modificar los colectivos que se consideran en situación de exclusión social de acuerdo con el artículo 2.1, previo informe emitido por las Comunidades Autónomas y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado.

3. Se faculta al Gobierno para dictar cuantas otras disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de esta Ley. Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley en el marco de sus competencias.

Disposición final tercera. *Modificación de la disposición adicional segunda (exclusión social y fomento del empleo) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

Se da nueva redacción a la disposición adicional segunda (exclusión social y fomento del empleo) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, quedando redactada como sigue:

«A efectos del Programa de Fomento del empleo regulado en la Sección 1.ª del capítulo I de esta Ley, la situación de exclusión social se acreditará por la pertenencia a alguno de los colectivos relacionados en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.»

Disposición final cuarta. *Registro Administrativo de Empresas de Inserción.*

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, procederá a aprobar en un plazo no superior a seis meses a partir de la publicación de esta norma en el «Boletín Oficial del Estado», el reglamento de funcionamiento del Registro Administrativo de Empresas de Inserción, que incluirá las normas de coordinación e intercambio de información registral y estadística con los Registros competentes de las Comunidades Autónomas.

Disposición final quinta. *Fundamento constitucional.*

La presente Ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado, atribuida por el artículo 149.1. 7.ª de la Constitución, en materias de legislación laboral, y sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla en materia de Asistencia Social.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 7

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

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 7, de 8 de enero de 1999
Última modificación: 17 de noviembre de 2001
Referencia: BOE-A-1999-346

La Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, ha modificado, entre otros, el artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, donde se determinan legalmente los supuestos en que podrán celebrarse contratos de duración determinada.

La redacción actual del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo origen se encuentra en el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, y aun antes en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, tiene como objetivo especificar y delimitar los supuestos de utilización de estas modalidades de contratación, especialmente de los contratos para obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción. Objetivo al que, lógicamente, pretende igualmente servir el presente Real Decreto.

Aunque las novedades legales anteriormente apuntadas no han afectado al contrato de interinidad, razones de seguridad jurídica hacen aconsejable la aprobación de un nuevo Real Decreto que ofrezca una regulación unitaria y completa de todas las modalidades de contratación de duración determinada que admite nuestro Derecho, lo que debe facilitar una adecuada y correcta utilización de las mismas.

En su virtud, de conformidad con el artículo 15, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores y con la disposición final primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de diciembre de 1998,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Contratos de duración determinada

Artículo 1. *Supuestos de contratos de duración determinada.*

De conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Para realizar una obra o servicio determinados.
b) Para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
c) Para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 2. *Contrato para obra o servicio determinados.*

1. El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.
Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización.
2. El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.
b) La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.
Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 3. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

1. El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales o haya fijado criterios generales relativos a la adecuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa, se estará a lo establecido en el mismo para la utilización de esta modalidad contractual.
2. El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.
b) La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias señaladas en el apartado 1 de este artículo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

1.º La duración máxima del contrato.
2.º El período dentro del cual puede celebrarse.
3.º La duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En cualquier caso, los convenios colectivos señalados en el párrafo anterior no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido.

c) El período de referencia legal o convencionalmente establecido se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual.

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

Artículo 4. *Contrato de interinidad.*

1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

CAPÍTULO II

Disposiciones comunes

Artículo 5. *Disposiciones en materia de jornada.*

1. El contrato para obra o servicio determinados y el contrato eventual por circunstancias de la producción podrán celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2. El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:

a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos en el artículo 37, apartados 4.bis y 5 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros casos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a

tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de acuerdo con lo establecido en el párrafo sexto del apartado 4 del artículo 48, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Formalización y registro de los contratos.*

1. Los contratos para obra o servicio determinados y de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción deberán formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial.

2. Cuando los contratos de duración determinada se formalicen por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

3. Los contratos que hayan de formalizarse por escrito y, en su caso, las prórrogas que las partes acuerden expresamente se registrarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.

Artículo 7. *Suspensión de los contratos.*

La suspensión de los contratos de duración determinada en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

Artículo 8. *Extinción y denuncia de los contratos.*

1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:

a) El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.

c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1.ª La reincorporación del trabajador sustituido.

2.ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3.ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4.ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

2. Los contratos de duración determinada que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 9. *Presunciones.*

1. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos de duración determinada cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley.

Artículo 10. *Notificación a los representantes de los trabajadores.*

Los empresarios, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación, deberán notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos de duración determinada que se regulan en este Real Decreto cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Disposición transitoria única. *Ámbito de aplicación temporal.*

1. Los contratos de duración determinada concertados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto, seguirán rigiéndose por las disposiciones vigentes en el momento de su celebración.

2. La aplicación de lo dispuesto sobre los contratos eventuales por circunstancias de la producción en el artículo 3 del presente Real Decreto se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 de la disposición transitoria primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y expresamente el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 8

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

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 85, de 9 de abril de 1998
Última modificación: 9 de noviembre de 2012
Referencia: BOE-A-1998-8425

La Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, ha modificado determinados aspectos de la legislación laboral, en especial en lo relativo a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo. Entre dichas modificaciones, poseen especial relevancia las que afectan al artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula los denominados «contratos formativos», en prácticas y para la formación, en cuanto instrumentos destinados a favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes.

La nueva regulación de estos contratos, que tiene su origen en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal el 28 de abril de 1997, persigue como objetivo básico la mejora de su régimen jurídico, reforzando su vinculación con las finalidades formativas y de inserción profesional a las que sirven y facilitando un mayor protagonismo de la negociación colectiva en la definición de los supuestos y condiciones de su utilización.

A dicho objetivo contribuye igualmente el presente Real Decreto, que sustituye a las disposiciones relativas a los contratos en prácticas y de aprendizaje contenidas en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, incorporando las modificaciones derivadas de la citada reforma legal en relación con aquellos aspectos de la Ley que requieren de un desarrollo reglamentario y sin reiteración, por tanto, de aquellos otros que tienen en la Ley un tratamiento concreto y suficiente.

Junto a ello, el presente Real Decreto desarrolla la nueva regulación relativa al alcance de la acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación, haciendo efectiva la ampliación incorporada por la Ley 63/1997 y de acuerdo con lo previsto en su disposición transitoria cuarta, contemplando determinadas particularidades en el ámbito de las prestaciones económicas por incapacidad temporal cuando la misma deriva de una contingencia común.

En su virtud, haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final quinta del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones transitoria cuarta y final primera de la Ley 63/1997, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de acuerdo con el Consejo

de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de marzo de 1998,

D I S P O N G O :

CAPÍTULO I

Contrato en prácticas

Artículo 1. *Títulos profesionales habilitantes.*

1. Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto, y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

2. El contrato en prácticas podrá celebrarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, dicho plazo será de seis años.

En el caso de personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

3. El cómputo del período a que se refiere el apartado anterior se interrumpirá cuando, durante el mismo, el trabajador cumpla el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria.

4. El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

Artículo 2. *Salario.*

1. La retribución de los trabajadores en prácticas, fijada conforme a lo dispuesto en el artículo 11, apartado 1, párrafo e), del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.

2. En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

Artículo 3. *Forma del contrato.*

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Artículo 4. *Certificación de las prácticas.*

A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

CAPÍTULO II

Contrato para la formación

Artículos 5 a 16.

(Derogados)

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes

Téngase en cuenta que quedan derogadas las referencias a los contratos para la formación contenidas en este capítulo, según establece la disposición derogatoria única.a) del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre. Ref. BOE-A-2012-13846.

Artículo 17. *Formalización y registro de los contratos.*

1. Los contratos en prácticas y para la formación se formalizarán en los modelos oficiales que se facilitarán por las Oficinas de Empleo.

2. Los contratos y, en su caso, las prórrogas de los mismos, se registrarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.

3. El empresario estará obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos a los que se refiere el presente Real Decreto, en el plazo de los diez días siguientes a dicha terminación.

Artículo 18. *Período de prueba.*

1. Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

Respecto a los contratos para la formación, se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Si al término del contrato en prácticas o para la formación el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 19. *Duración y prórroga de los contratos.*

1. Si los contratos en prácticas y para la formación se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima establecida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11, apartados 1, párrafo b), y 2, párrafo c), respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios a que se refieren dichos apartados, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima.

En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

2. La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

Artículo 20. *Prórroga de los contratos que hubiesen agotado su duración máxima.*

Los contratos en prácticas y para la formación se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

Artículo 21. *Denuncia de los contratos.*

Cuando los contratos en prácticas y para la formación tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 22. *Presunciones.*

1. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas o para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos en prácticas a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas o para la formación que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servi cios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos en prácticas y para la formación celebrados en fraude de ley.
4. El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Artículo 23. *Contratos formativos previos.*

El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar los contratos regulados en el presente Real Decreto, una certificación del Instituto Nacional de Empleo en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas, para la formación o en aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar. El Instituto Nacional de Empleo emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, el empresario quedará exento de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima establecidos en el artículo 11, apartados 1, párrafo c), y 2, párrafo d), del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, en la disposición transitoria primera, apartado 2, de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Disposición adicional primera. *Exclusión de las prácticas profesionales de los estudiantes.*

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Real Decreto las prácticas pro fesionales realizadas por estudiantes como parte inte grante de sus estudios académicos o de los cursos de formación profesional. Los contratos sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas se regirán por lo dispuesto en la Ley 24/1982, de 16 de junio.

Disposición adicional segunda. *Contratos para la formación en escuelas-taller y casas de oficios y programas de garantía social.*

(Derogada)

Disposición adicional tercera. *Acuerdo Tripartito de Formación Continua.*

(Derogada)

Disposición adicional cuarta. *Cotización en los contratos para la formación durante 1998.*

En los contratos para la formación la cotización, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto y durante 1998, se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Orden de 26 de enero de 1998, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación

profesional, contenidas en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998.

Disposición transitoria primera. *Régimen jurídico de los contratos en vigor.*

Los contratos en prácticas y para la formación, así como, en su caso, los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997, vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a los contratos para la formación celebrados entre el 17 de mayo de 1997 y la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto les serán de aplicación las disposiciones de la sección 2.ª del capítulo II a partir de la citada fecha de entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda. *Cómputo de los trabajadores con contrato de aprendizaje.*

A fin de determinar el número máximo de trabajadores contratados para la formación a efectos de lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de este Real Decreto, se computarán igualmente los trabajadores con contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997 y vigentes en el momento de efectuarse el cómputo.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto, y expresamente el capítulo I y la disposición adicional primera del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial.

Disposición final primera. *Determinación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad.*

(Derogada)

Disposición final segunda. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

1. Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar cuantas normas sean precisas para la ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

2. Se autoriza al Director general del Instituto Nacional de Empleo para aprobar los modelos de contratos a que se refiere el artículo 17, apartado 1, del presente 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».

§ 9

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 1993
Última modificación: 9 de abril de 1998
Referencia: BOE-A-1993-31164

El Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, ha establecido el nuevo régimen jurídico de los contratos en prácticas y de aprendizaje, así como modificaciones importantes en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Resulta necesario, en consecuencia, llevar a cabo, con la celeridad que las circunstancias requieren, el correspondiente desarrollo reglamentario que haga posible aplicar con carácter inmediato las fórmulas contractuales citadas para favorecer la inserción profesional de los jóvenes sin experiencia laboral o sin la adecuada formación profesional, o posibilitar el trabajo de un mayor número de personas mediante el trabajo a tiempo parcial.

En su virtud, haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final primera del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, a propuesta del Ministrode Trabajo y Seguridad Social, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de diciembre de 1993,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Contratos formativos

Artículos 1 a 17.

(Derogados)

CAPÍTULO II

Contrato a tiempo parcial

Artículo 18.

1. Los contratos a tiempo parcial celebrados según lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se formalizarán por escrito, en el modelo oficial que figura en el anexo de este

Real Decreto, en el que deberá constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que justifica tal duración, así como el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar servicios.

2. Los contratos se registrarán en la correspondiente Oficina de Empleo, en los términos establecidos en el artículo 1 del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, donde quedará depositado un ejemplar.

3. La inobservancia de la forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Artículo 19.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva.

Artículo 20.

La afiliación, las altas o bajas de los trabajadores contratados a tiempo parcial, cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, a que se refiere el apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, podrán formalizarse bien mediante la presentación en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de las mismas en los plazos y a través de los documentos establecidos en cada momento, bien suministrando los correspondientes datos a través de fax o por cualquier otro procedimiento informático, telemático o electrónico.

Disposición adicional primera.

(Derogada)

Disposición adicional segunda.

Por las Administraciones Públicas podrán adaptarse los modelos de contratos a las peculiaridades de las mismas respetándose, en todo caso, sus cláusulas.

Disposición transitoria única.

Los contratos en prácticas y para la formación, a tiempo parcial, así como los celebrados para la realización de trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, vigentes en el momento de la entrada en vigor de la presente disposición, seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y expresamente:

1. El Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos de trabajo en prácticas y para la formación.

2. Los artículos 1 al 6 y 10 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

3. Los artículos 11 al 14 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

Disposición final primera.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas normas sean precisas para la ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Disposición final segunda.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 10

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 230, de 26 de septiembre de 1995
Última modificación: 2 de julio de 2020
Referencia: BOE-A-1995-21346

El apartado 7 del artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, autoriza al Gobierno para establecer, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran. En el mismo sentido, el apartado 1 del artículo 36 y el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada otorgan al Gobierno idéntica facultad en relación con la duración de la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos y con el descanso semanal, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

La regulación de jornadas especiales de trabajo, entendiendo por tales aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común en materia de jornada, constituye una tradición en nuestro Derecho, derivada de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos.

El Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, procedió en su momento a tal ordenación, refundiendo y sistematizando en su Título III la hasta entonces dispersa normativa sectorial en la materia. La pérdida de vigencia de las normas sobre jornada y descansos de este Real Decreto a partir del 12 de junio de 1995, de conformidad con la previsión de la disposición transitoria quinta del Estatuto de los Trabajadores, aconseja la aprobación de una nueva norma que mantenga los aspectos tradicionales de la ordenación de la jornada y de los descansos en los sectores y actividades afectados, adecuándolos tanto a las modificaciones experimentadas en la normativa legal general y en las formas y modalidades de prestación de los trabajos, como a la aparición de nuevas realidades laborales necesitadas de un tratamiento específico, así como en general a una valoración creciente de la importancia de

las normas en materia de jornada para una adecuada protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

A tales fines responde la presente norma, que teniendo especialmente en cuenta las prescripciones contenidas en la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, persigue hacer compatibles las necesidades específicas a que se ha hecho referencia con el respeto del derecho de los trabajadores al descanso y a la limitación de la jornada laboral, de forma que, a través de un régimen de descansos alternativos, las peculiaridades que la norma regula no redunden tanto en una real ampliación de la jornada o en una reducción de los descansos, como en una posibilidad de ordenación más flexible de los mismos de manera adecuada a las características de cada actividad. En dicha adecuación, la norma otorga un valor primordial al papel de la negociación colectiva, en coherencia con el propio tratamiento que la Ley 11/1994, modificadora del Estatuto de los Trabajadores, dio a las normas de jornada y, en general, con las nuevas dimensiones abiertas a dicha negociación tras la reciente reforma de nuestra normativa laboral.

En su virtud, consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 21 de septiembre de 1995,

D I S P O N G O :

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente Real Decreto tiene por objeto la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren, de conformidad con lo previsto en los artículos 34, apartado 7, 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Lo previsto en el presente Real Decreto será de aplicación, en las actividades y trabajos que en el mismo se contemplan, a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de las de carácter especial contempladas en su artículo 2 en las que se estará a lo dispuesto en su normativa específica.

Las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores serán aplicables en cuanto no se opongan a las especiales que en este Real Decreto se establecen.

3. Las disposiciones de los capítulos I, II y IV de este Real Decreto sólo serán de aplicación a los trabajadores mayores de dieciocho años de edad.

Artículo 2. *Regímenes de descanso alternativos.*

1. Las reducciones contempladas en este Real Decreto de los descansos entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34, apartado 3, y 37, apar tado 1, del Estatuto de los Trabajadores deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos de referencia que en cada caso se señalan, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones contempladas en este Real Decreto para los descansos entre jornadas pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

Cuando en este Real Decreto se autorice un descanso entre jornadas de duración inferior a diez horas, la posibilidad prevista en el párrafo anterior quedará en todo caso

limitada a la acumulación de aquellas horas que resten tras garantizar el disfrute, en los períodos de referencia indicados en cada caso, de un descanso mínimo de diez horas.

2. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este Real Decreto no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato o en el previsto en el párrafo c) del artículo 18.

A tal fin, la aplicación de los regímenes especiales de jornada previstos en este Real Decreto a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios, dentro de los períodos de referencia establecidos en cada caso, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

CAPITULO II

Ampliaciones de jornada

Sección 1.ª Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios

Artículo 3. *Tiempo de trabajo y descanso de los empleados de fincas urbanas.*

1. El tiempo de trabajo de los empleados de fincas urbanas con plena dedicación estará comprendido entre las horas establecidas para la apertura y cierre de los portales. Dichos trabajadores deberán disfrutar cada día de trabajo, y dentro de las horas de servicio, de uno o varios períodos de descanso, en la forma que se determine por convenio colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo con el titular del inmueble, de manera que el tiempo de trabajo efectivo no exceda de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida con carácter general en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores a que se refiere el apartado anterior deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 4. *Tiempo de trabajo y descanso de los guardas y vigilantes no ferroviarios.*

1. El tiempo de trabajo de los guardas o vigilantes no ferroviarios que, sin exigírseles una vigilancia constante, tengan asignado el cuidado de una zona limitada en la que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas, podrá extenderse durante un período de tiempo diario de duración no superior a doce horas.

2. Resultarán de aplicación a los trabajadores a que se refiere este artículo las disposiciones especiales en materia de descansos durante la jornada laboral, entre jornadas y semanal previstas en el artículo anterior.

Sección 2.ª Trabajo en el campo

Artículo 5. *Tiempo de trabajo y descanso en las labores agrícolas, forestales y pecuarias.*

1. La distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo en las labores agrícolas, forestales y pecuarias serán las establecidas en los convenios colectivos o, en su defecto, las determinadas por la costumbre local, salvo en lo que resulte incompatible de estas últimas con las peculiaridades y la organización del trabajo en la explotación.

2. En las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo.

Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado 1 del artículo 35 de dicha Ley.

3. Los trabajadores a que se refieren los apartados anteriores deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Sección 3.ª Comercio y hostelería

Artículo 6. *Descanso semanal en el comercio y la hostelería.*

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse en las actividades de comercio y hostelería la acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 7. *Reglas especiales para actividades de temporada en la hostelería.*

1. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá acordarse la acumulación del medio día de descanso a que se refiere el artículo anterior en períodos más amplios, que en ningún caso podrán exceder de cuatro meses, a fin de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades estacionales de la hostelería, en particular en las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de éste.

2. En los mismos supuestos y en iguales términos a los del apartado anterior, se podrá acordar la reducción a diez horas del descanso entre jornadas previsto en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y su compensación de forma acumulada.

Sección 4.ª Transportes y trabajo en el mar

Subsección 1.ª Disposiciones comunes

Artículo 8. *Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.*

1. Para el cómputo de la jornada en los diferentes sectores del transporte y en el trabajo en el mar se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

En los convenios colectivos se determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuables como tiempo de presencia.

2. Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

3. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Artículo 9. *Descanso entre jornadas y semanal.*

Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con lo dispuesto en las subsecciones correspondientes de esta sección, se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas.

Subsección 2.ª Transportes por carretera

Artículo 10. *Tiempo de trabajo en los transportes por carretera.*

1. Serán de aplicación en el transporte por carretera las disposiciones comunes contenidas en el artículo 8 de este real decreto, con las particularidades que se contemplan en este artículo y en los siguientes.

2. Las disposiciones del artículo 8 sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte por carretera a los trabajadores móviles, entendiendo por éstos a cualquier trabajador que forma parte del personal que se desplaza y que está al servicio de una empresa que efectúa servicios de transporte.

A tal efecto, serán trabajadores móviles en el transporte por carretera los conductores, ayudantes, cobradores y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, tanto en las empresas del sector de transporte por carretera, ya sean urbanos o interurbanos y de viajeros o mercancías, como en las integradas en otros sectores que realicen tales actividades de transporte o alguna de las auxiliares anteriormente citadas.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, se entienden comprendidos dentro del tiempo de trabajo efectivo los períodos durante los que el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en el lugar de trabajo dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando las tareas relacionadas con el servicio, incluidos, en particular, los períodos de espera de carga y descarga cuando no se conozca de antemano su duración previsible.

4. Se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, los períodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos.

En particular, siempre que concurran las circunstancias anteriores y, conforme a lo señalado, no constituyan una pausa o un descanso, serán considerados tiempo de presencia los siguientes períodos:

a) Los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren.

b) Los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular. El trabajador móvil deberá conocer de antemano los períodos señalados en los párrafos a) y b) y su previsible duración. A tal fin, salvo que en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal se acuerden otros términos y condiciones, el empresario comunicará al trabajador por cualquier medio admitido en derecho la existencia y duración previsible de los indicados períodos con anterioridad a la partida. En caso contrario, esos períodos serán considerados como de tiempo de trabajo efectivo.

c) Las dos primeras horas de cada período de espera de carga o de descarga. La tercera hora y siguientes se considerarán tiempo de trabajo efectivo, salvo que se conozca de antemano su duración previsible en las condiciones pactadas en los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior.

d) Los períodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la circulación en el vehículo.

5. Los períodos de tiempo de presencia indicados en el apartado 4 de este artículo se computarán para determinar el límite de horas semanales que se establece en el artículo 8.3. Exclusivamente mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal podrán pactarse, para los supuestos previstos en las letras a), b), y d) del apartado 4, a efectos del citado límite de horas semanales, distintos criterios de cómputo de los referidos períodos de tiempo de presencia.

En todo caso y sin perjuicio de lo anterior, el período de un mes que se toma como referencia en el indicado artículo 8.3, podrá ampliarse hasta un máximo de dos meses mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo, tales como el carácter internacional de los servicios de transporte.

6. Los trabajadores móviles deberán ser informados por los empresarios de la normativa legal, reglamentaria o convencional, de los posibles acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, así como de las demás reglas aplicables en la empresa que afecten a la regulación de su tiempo de trabajo. A tal efecto, deberán tener a disposición de los mismos un ejemplar de la indicada regulación.

Artículo 10 bis. *Límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles.*

1. Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos en este real decreto con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores móviles y la seguridad vial, cuando mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se hubiera establecido la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

El período de referencia de cuatro meses establecido en el párrafo anterior podrá ser ampliado hasta un máximo de seis meses mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo.

2. Cuando, sin tener la calificación de trabajador nocturno conforme a lo previsto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajador realice trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de diez horas por cada período de veinticuatro.

En ningún caso la retribución específica del trabajo nocturno, determinada conforme a lo previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá poner en peligro la seguridad vial.

3. En el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el período considerado. A tal efecto el empresario solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo efectuado para otros empresarios. El trabajador facilitará estos datos por escrito.

Sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva, en los contratos de trabajo podrá determinarse la forma de cumplimiento de las obligaciones previstas en este apartado.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11, los trabajadores móviles interrumpirán con un período de descanso la jornada continuada que exceda de seis horas consecutivas. La pausa será de duración no inferior a treinta minutos. Cuando el tiempo total de trabajo sea superior a nueve horas diarias, la pausa será, como mínimo, de cuarenta y cinco minutos.

Las fracciones en que, en su caso, se dividan estos períodos no podrán tener una duración inferior a quince minutos, salvo en aquellas rutas de transporte regular de viajeros cuyo recorrido no exceda de cincuenta kilómetros.

5. El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el período considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas.

Artículo 11. *Límites del tiempo de conducción en los transportes por carretera.*

Los períodos máximos de conducción diarios y semanales y los descansos mínimos entre jornadas y semanal de los conductores de transportes interurbanos deberán respetar los límites establecidos en el Reglamento (CE) n.º 561/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) 3820/85 del Consejo.

Artículo 12. *Cómputo de la jornada de trabajo en los transportes urbanos.*

La jornada de trabajo en los transportes urbanos podrá iniciarse o finalizarse, tanto en los centros de trabajo como en alguna de las paradas efectuadas por los servicios.

Subsección 3.ª Transporte ferroviario

Artículo 13. *Tiempo de trabajo y descanso en el transporte ferroviario.*

1. Serán de aplicación en el transporte ferroviario las disposiciones comunes contenidas en los artículos 8 y 9 de este Real Decreto, con las particularidades que se contemplan en este artículo.

2. Las disposiciones del artículo 8 sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte ferroviario a los conductores y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos, pertenezcan o no a empresas dedicadas al transporte ferroviario.

Dichas disposiciones serán igualmente de aplicación, en las empresas de transporte ferroviario, en los servicios siguientes:

a) En las estaciones de tráfico reducido, apeaderos, apartaderos y apeaderos-cargaderos, directamente relacionados con la circulación, y el de estaciones comprendidas en el control de tráfico centralizado.

b) Vigilancia y custodia, incluida la vigilancia en un punto fijo.

Los convenios colectivos identificarán, en su caso, los servicios señalados en las letras anteriores, adaptándolos a las modificaciones derivadas de las innovaciones tecnológicas en el transporte ferroviario.

3. El límite de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo previsto en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se podrá superar excepcionalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios o acuerdos que se contemplan en el artículo citado, en los trenes de largo recorrido por razones de fuerza mayor o necesidades de la explotación que incidan en la seguridad y regularidad de la circulación del tráfico ferroviario, por el tiempo imprescindible para rendir viaje en el lugar de destino.

4. El descanso entre jornadas fuera de la residencia de los conductores y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos podrá reducirse, a salvo de lo dispuesto en convenio colectivo, a ocho horas para los primeros y seis para los segundos, compensándose la diferencia en la forma establecida en el artículo 9.

Subsección 4.ª Transporte y trabajos aéreos

Artículo 14. *Tiempo de trabajo y descanso del personal de vuelo.*

1. Las disposiciones comunes contenidas en los artículos 8 y 9 de este real decreto serán de aplicación al personal de vuelo en la aviación civil conforme a lo dispuesto en este artículo y en la forma que determinen los convenios colectivos y la normativa en vigor en materia de seguridad aérea.

2. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por:

a) Personal de vuelo: todos los miembros de la tripulación de una aeronave civil.

b) Tiempo de trabajo: todo período durante el cual el personal de vuelo permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

c) Tiempo de vuelo: el tiempo total transcurrido desde que una aeronave comienza a moverse desde el lugar donde estaba estacionada con el propósito de despegar hasta que se detiene al finalizar el vuelo en el lugar de estacionamiento y para todos los motores.

3. El tiempo máximo de trabajo anual del personal de vuelo será de 2.000 horas, de las cuales el tiempo de vuelo no podrá exceder de 900 horas.

Se incluirán en ese tiempo máximo aquellos supuestos que, de conformidad con el artículo 8, sean conceptuables como tiempo de presencia y que se determinen en los convenios colectivos.

En defecto de convenio colectivo, sólo se incluirán aquellos supuestos en que el personal de vuelo esté a la inmediata disposición del empresario, sin realizar función alguna y en lugar señalado por éste, a la espera de la asignación de cualquier actividad.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8.

4. El personal de vuelo a que se refiere este artículo disfrutará de un mínimo de 96 días libres al año, como descanso semanal y fiestas laborales, de los cuales al menos siete habrán de disfrutarse cada mes. Durante esos días libres, que le serán notificados por anticipado, el personal de vuelo no podrá ser requerido para ningún servicio o actividad.

Dichos días libres no computarán a efectos de lo previsto en el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el tiempo máximo de trabajo anual deberá repartirse a lo largo del año de la forma más uniforme posible.

6. Siempre que así lo soliciten, las autoridades aeronáuticas y los órganos competentes en materia de aviación civil serán informados de las actividades programadas del personal de vuelo.

7. El personal de vuelo disfrutará de una evaluación gratuita de su salud con carácter previo a su incorporación al trabajo y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y del artículo 37.3 del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

En su caso, lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá cumplido con la realización de los reconocimientos médicos periódicos exigidos al personal de vuelo de las aeronaves civiles para la obtención y mantenimiento de la validez de sus licencias, habilitaciones, autorizaciones o certificados, de conformidad con lo establecido en las normas de aviación civil reguladoras de tales reconocimientos.

Artículo 14 bis. *Tiempo de trabajo y descanso del personal aeronáutico de tierra.*

Las disposiciones comunes contenidas en los artículos 8 y 9 de este real decreto serán de aplicación al personal aeronáutico de tierra en la forma que determinen los convenios colectivos y la normativa en vigor.

De esta forma se determinará la actividad laboral del personal aeronáutico de tierra y el régimen de descansos, con respeto en todo caso a lo dispuesto en la normativa en vigor en materia de seguridad aérea.

Subsección 5.ª Trabajo en la mar

Artículo 15. *Ámbito de aplicación personal de las disposiciones sobre tiempo de trabajo y descanso en el trabajo en la mar.*

1. Las disposiciones contenidas en esta subsección serán de aplicación en el trabajo en la mar a los trabajadores que presten servicios a bordo de los buques y embarcaciones.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no quedará sometido a las normas sobre jornadas previstas en este Real Decreto el capitán o persona que ejerza el mando de la nave, siempre que no venga obligado a montar guardia, que se regirá a estos efectos por las cláusulas de su contrato en cuanto no configuren prestaciones que excedan notoriamente de las que sean usuales en el trabajo en la mar.

Artículo 16. *Tiempo de trabajo en el mar.*

1. Los trabajadores no podrán realizar una jornada total diaria superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias, tanto si el buque se halla en puerto como en la mar, salvo en los siguientes supuestos:

a) En los casos de fuerza mayor en que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque o de las personas o la carga a bordo, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en alta mar.

b) Cuando se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, de la descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada o de la atención debida por maniobras de entrada y salida a puerto, atraque, desatraque y fondeo.

Salvo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el párrafo a) anterior, en los que la jornada se podrá prolongar por el tiempo que resulte necesario, la jornada total resultante no podrá exceder en ningún caso de catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días.

2. Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado 1 del artículo 35.

En las embarcaciones dedicadas a la pesca, podrá acordarse entre empresas y tripulantes el establecimiento de un concierto o forma supletoria para la liquidación de las horas extraordinarias, a salvo siempre de lo pactado en convenio colectivo.

Artículo 17. *Descanso entre jornadas.*

1. Se considerará tiempo de descanso en la mar aquel en que el trabajador esté libre de todo servicio.

2. En la marina mercante, el descanso entre jornadas se adecuará a las siguientes normas:

a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de ocho horas. Este descanso será de doce horas cuando el buque se halle en puerto, considerando como tal el tiempo en que el personal permanezca en tierra o a bordo por su propia voluntad, excepto en caso de necesidad de realización de operaciones de carga y descarga durante escalas de corta duración o de trabajos para la seguridad y mantenimiento del buque en que podrá reducirse a un mínimo, salvo fuerza mayor, de ocho horas.

b) Al organizarse los turnos de guardia en la mar, deberá tenerse presente que los mismos no podrán tener una duración superior a cuatro horas y que a cada guardia sucederá un descanso de ocho horas ininterrumpidas.

c) En los convenios colectivos se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos, uno de los cuales deberá ser de, al menos, seis horas ininterrumpidas. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas.

Esta posibilidad no será en ningún caso de aplicación al personal sometido a guardias de mar, para el que se estará siempre a lo dispuesto en el párrafo b) anterior.

3. En las embarcaciones dedicadas a la pesca, el descanso entre jornadas se adecuará a las siguientes normas:

a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de seis horas.

b) Respetando lo establecido en el párrafo anterior, en los convenios colectivos se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas.

4. Las diferencias entre los descansos entre jornadas previstos en este artículo y las doce horas establecidas con carácter general se compensarán en la forma establecida en el artículo 9. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del periodo de referencia previsto en dicho artículo hasta un máximo de ciento ochenta días.

5. Los ejercicios periódicos tales como lucha contra incendios y abandono que impongan las normas nacionales e internacionales deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los tiempos de descanso y no provoquen fatiga.

Artículo 18. *Descanso semanal.*

El descanso semanal de día y medio, que podrá computarse en la forma prevista en el artículo 9, se disfrutará teniendo en cuenta las siguientes normas:

a) El descanso será obligatorio para la totalidad del personal, incluido el capitán o quien ejerza el mando de la nave no sometido al régimen de jornada.

b) Si al finalizar cada periodo de embarque no se hubieran disfrutado la totalidad de los días de descanso que correspondan, se acumularán para ser disfrutados cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto, por reparación u otras causas, o para su disfrute unido al periodo de vacaciones, de acuerdo con lo que se pacte en convenio colectivo.

c) No obstante y siempre que se garantice en todo caso el disfrute de un día de descanso semanal en los términos previstos en los apartados anteriores, si así se acordara en convenio colectivo, los interesados podrán optar por la compensación en metálico, como horas extraordinarias, de hasta un máximo de la mitad de los restantes días de descanso no disfrutados. Del mismo modo se compensarán aquellos días de descanso no disfrutados cuya acumulación en la forma prevista en el párrafo b) pudiera originar graves perjuicios no dimanantes de escasez de plantilla.

Artículo 18 bis. *Control del tiempo de trabajo en la marina mercante.*

1. En los buques dedicados a la marina mercante, deberá colocarse en un lugar fácilmente accesible del buque un cuadro, en el que figuren los datos contenidos en el modelo normalizado que se incluye en el anexo I del presente Real Decreto, redactado en el idioma común de trabajo a bordo y en inglés, en el que se especifique la organización del trabajo a bordo y en el que figuren para cada cargo, al menos:

a) El programa de servicio en la mar y en puerto.

b) El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y, en su caso, en el convenio colectivo que resulte de aplicación al buque.

Los datos contenidos en el cuadro deberán actualizarse cuando los cambios en la organización del trabajo a bordo lo hicieran necesario.

2. Deberán llevarse a bordo registros individuales para cada trabajador de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso, en los que figuren los datos contenidos en el modelo que se incluye en el anexo II del presente Real Decreto, redactados en el idioma común de trabajo a bordo y en inglés. Los modelos de registros le serán facilitados al trabajador por el capitán o por una persona autorizada por éste.

Los registros serán cumplimentados diariamente por el trabajador y firmados semanalmente por el capitán, o por una persona autorizada por éste, y por el propio trabajador, a quien se entregará mensualmente una copia de su registro.

Los registros estarán sujetos a las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la legislación laboral que corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. El naviero deberá conservar a disposición de la autoridad laboral el cuadro y los registros de los tres últimos años.

4. Deberá llevarse a bordo, en un lugar fácilmente accesible para la tripulación, un ejemplar de las disposiciones legales y reglamentarias y de los convenios colectivos aplicables al tiempo de trabajo en el buque.

Sección 5.ª Trabajos en determinadas condiciones específicas

Artículo 19. *Trabajo a turnos.*

1. En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

2. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Artículo 20. *Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás.*

La jornada de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto, y con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

Artículo 21. *Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.*

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrán adaptar las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores a las necesidades específicas de aquellas actividades no relacionadas en otras secciones de este capítulo caracterizadas, bien por el alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, bien por el aislamiento del centro de trabajo por razones de emplazamiento o climatología, computándose los descansos entre jornadas y semanal por períodos que no excedan de ocho semanas.

Salvo situaciones excepcionales relacionadas con la necesidad de garantizar el servicio o la producción, se deberá respetar en todo caso un descanso entre jornadas de diez horas.

Artículo 22. *Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.*

1. A efectos de lo dispuesto en este artículo, se consideran actividades con jornadas fraccionadas aquellas del sector de servicios que, no excediendo en su duración total de la de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, de manera que no resulte posible el disfrute por el trabajador que las realiza de un descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse para las actividades a que se refiere este artículo un descanso mínimo entre jornadas de hasta nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo

compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a cinco horas.

CAPITULO III

Limitaciones de jornada

Sección 1.ª Trabajos expuestos a riesgos ambientales

Artículo 23. *Limitación de los tiempos de exposición al riesgo.*

1. Procederá la limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales especialmente nocivos en aquellos casos en que, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos, en caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes en cuanto a la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, la autoridad laboral podrá, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con el asesoramiento, en su caso, de los organismos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales, acordar la procedencia y el alcance de la limitación o reducción de los tiempos de exposición.

3. La limitación o reducción de los tiempos de exposición se circunscribirá a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de los trabajadores afectados por esta medida.

Sección 2.ª Trabajo en el campo

Artículo 24. *Limitaciones de jornada en el trabajo en el campo.*

En aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en las de cava abierta, entendiendo por tales las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo.

En los convenios colectivos se podrá acordar la determinación de tales faenas en zonas concretas, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 23 de este Real Decreto.

Sección 3.ª Trabajo de interior en minas

Artículo 25. *Jornada de trabajo en el interior de las minas.*

1. En los trabajos de interior en minas, la duración de la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanal, sin perjuicio de que en la negociación colectiva puedan establecerse módulos para la determinación de la jornada distintos del semanal. Tal jornada máxima empezará a computarse desde la entrada de los primeros trabajadores en el pozo o galería y concluirá con la llegada a bocamina de los primeros que salgan, salvo que a través de la negociación colectiva se estableciere otro sistema de cómputo.

El cómputo del descanso intermedio en jornadas continuadas se regirá por lo previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La jornada de trabajo subterránea se verá reducida a seis horas diarias cuando concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de

temperatura o humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inhabitual del cuerpo al trabajar.

3. En las labores de interior en que el personal haya de realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada, ésta será de cinco horas como máximo. Si la situación comenzase con posterioridad a las dos horas del inicio de la jornada, la duración de ésta no excederá de seis horas. En tales casos, el sistema de trabajo en régimen de incentivos deberá considerar esta circunstancia, de forma que se valore un rendimiento equivalente al que el trabajador lograría en circunstancias normales.

4. Cuando las aludidas circunstancias de temperatura y humedad u otras igualmente penosas o peligrosas se presenten de forma extrema y continuada o se hagan de forma simultánea dos o más de ellas (agua a baja temperatura o cayendo directamente sobre el cuerpo del trabajador, etc.), la Administración de minas determinará la reducción de los tiempos máximos de exposición, caso de que en el seno del Comité de Seguridad e Higiene no se hubiere llegado a acuerdo al respecto.

Artículo 26. *Normas aplicables en caso de movilidad entre el interior y el exterior de las minas.*

El trabajador que habitualmente no preste sus servicios en el interior de las minas acomodará su jornada diaria a la de interior cuando trabaje en labores subterráneas.

Si por razones organizativas un trabajador de interior fuese destinado ocasionalmente a realizar trabajos en el exterior deberá serle respetada la jornada y las percepciones económicas de su puesto anterior.

Artículo 27. *Descanso semanal.*

Los trabajadores que presten servicios en puestos de trabajo subterráneo, así como aquellos trabajadores de exterior cuya actividad sólo pueda producirse simultáneamente a la de los primeros, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

En función de las características técnicas de las empresas y mediante la negociación colectiva podrá disfrutarse el descanso semanal en forma ininterrumpida, fraccionarse de modo que el segundo día de descanso pueda ser disfrutado en períodos de hasta cuatro semanas, aisladamente o acumulado a otros descansos, o disfrutarse en cualquiera de las formas previstas en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias sólo podrá darse por alguno de los siguientes supuestos: reparación o prevención de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo grave de pérdida o deterioro importante de materias primas, o por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad en los términos que en convenio colectivo se definan.

Sección 4.ª Trabajos de construcción y obras públicas

Artículo 29. *Trabajos subterráneos.*

Cuando en las actividades a que se refiere esta sección se realicen trabajos subterráneos en los que concurran idénticas circunstancias que las previstas en el artículo 25 de este Real Decreto, serán de aplicación las mismas jornadas máximas establecidas en dicho artículo.

Artículo 30. *Trabajo en «cajones de aire comprimido».*

Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración máxima que se establece en la Orden ministerial de 20 de enero de 1956, por la que se aprueba el «Reglamento de Higiene y Seguridad en los trabajos realizados en cajones con aire comprimido».

Sección 5.ª Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación

Artículo 31. *Jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación.*

1. La jornada máxima del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación será la siguiente:

a) La normal, en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

b) En las cámaras de más de cinco hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

c) En las cámaras de dieciocho grados bajo cero o más, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

2. La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos b) y c) del apartado 1 de este artículo podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.

CAPITULO IV

Trabajo nocturno

Artículo 32. *Excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.*

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá superarse, mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días previsto en el mismo, con sujeción a las condiciones y límites que se establecen en el presente artículo, en los siguientes casos:

a) En los supuestos de ampliaciones de jornada previstos en el capítulo II de este Real Decreto.

b) Cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

c) En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

2. Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos a que se refiere el número anterior no podrán tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses en los supuestos previstos en el párrafo a) del apartado anterior, o de cuatro semanas en los restantes supuestos.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, sea cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de ésta, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.

3. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia previsto en el apartado anterior para los supuestos a que se refiere el párrafo a) del apartado 1 de este artículo hasta un máximo de seis meses.

Artículo 33. *Jornada máxima de los trabajadores nocturnos en trabajos con riesgos especiales o tensiones importantes.*

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será de ocho horas en el curso de un periodo de veinticuatro horas durante el cual realicen un trabajo nocturno, salvo que deba ser inferior, según lo previsto en el capítulo III.

A efectos de lo dispuesto en este artículo los trabajos que impliquen riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes serán los definidos como tales en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno.

2. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el apartado 1 sólo podrá superarse en los supuestos previstos en el artículo 32.1.b) y c).

Disposición adicional primera. *Mantenimiento de condiciones más beneficiosas.*

Las normas en materia de jornada establecidas por disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por convenios colectivos y contratos de trabajo o por usos y costumbres locales y profesionales que fueran más favorables para los trabajadores que las establecidas en esta norma no se entenderán modificadas por lo dispuesto en la misma, subsistiendo en sus propios términos sin perjuicio de su ulterior modificación en la forma que en cada caso proceda.

Disposición adicional segunda. *Régimen de jornada en el establecimiento minero de Almadén.*

El régimen de jornada en el interior del establecimiento minero de Almadén continuará siendo el establecido en el Convenio Colectivo de la empresa «Minas de Almadén y Arrayanes, Sociedad Anónima», sin que le resulte de aplicación lo dispuesto en la sección 3.ª del capítulo III de este Real Decreto.

Disposición adicional tercera. *Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada.*

Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a:

a) Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional cuarta. *Prohibición del trabajo nocturno de los trabajadores menores de dieciocho años en la marina mercante y en la pesca.*

A efectos de la prohibición del trabajo nocturno de los trabajadores menores de dieciocho años prevista en el apartado 2 del artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, en el trabajo a bordo de los buques en la marina mercante y en la pesca, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana.

Disposición adicional quinta. *Tripulaciones mínimas de seguridad.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77.1.º de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, la tripulación mínima de seguridad de los buques, determinada por la Dirección General de la Marina Mercante

mediante Resolución administrativa, deberá ajustarse a criterios de seguridad, suficiencia y eficiencia.

2. A efectos de lo establecido en el artículo citado en el apartado anterior, la Dirección General de la Marina Mercante, al fijar o revisar la tripulación mínima de seguridad, tendrá en cuenta la necesidad de evitar o reducir al mínimo, en la medida de lo posible, el exceso de horas de trabajo, así como garantizar un período de descanso suficiente y limitar la fatiga.

3. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones detecte, al comprobar los registros individuales a los que se hace referencia en el nuevo artículo 18 bis 2. del presente Real Decreto, que se han producido incumplimientos de las disposiciones relativas a las horas de trabajo o de descanso, que pudieran afectar directamente a la seguridad marítima o de la navegación, o en su caso poner de manifiesto la conveniencia de revisar la tripulación mínima de seguridad del buque, lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de la Marina Mercante a los efectos oportunos.

Disposición adicional sexta. *Incumplimiento del tiempo de trabajo y descanso del personal aeronáutico.*

Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones detecte que se han producido incumplimientos de las disposiciones relativas a las horas de trabajo o descanso del personal aeronáutico que pudieran afectar directamente a la seguridad de las operaciones de vuelo o de la navegación aérea, lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de Aviación Civil a los efectos oportunos.

Disposición adicional séptima. *Aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario.*

1. La presente disposición se aplicará a las condiciones de trabajo que se regulan en los siguientes apartados de los trabajadores móviles del ferrocarril que realicen servicios de interoperabilidad transfronteriza prestados por las empresas ferroviarias. En lo no previsto en esta disposición será de aplicación la subsección 3.ª de la sección 4.ª del capítulo II de este real decreto, relativa al transporte ferroviario.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas no serán de aplicación respecto al tráfico de viajeros transfronterizo local y regional ni al tráfico de mercancías transfronterizo que no supere los quince kilómetros más allá de la frontera.

Tampoco serán de aplicación, por considerarse como una operación de transporte nacional, respecto a los trenes de relaciones transfronterizas, cuyo inicio y finalización tenga lugar en la infraestructura ferroviaria española aunque utilicen la infraestructura de otro Estado sin efectuar paradas.

2. A los efectos de esta disposición se entenderá por:

a) Servicios de interoperabilidad transfronteriza: los servicios transfronterizos para los cuales se exigen a las empresas ferroviarias al menos dos certificados de seguridad, con arreglo a los requisitos establecidos en el Reglamento sobre seguridad en la circulación de la Red Ferroviaria de Interés General, aprobado por Real Decreto 810/2007, de 22 de junio.

b) Trabajador móvil que realiza servicios de interoperabilidad transfronteriza: todo trabajador miembro de la tripulación de un tren que realiza servicios de interoperabilidad transfronteriza durante más de una hora de su jornada diaria.

c) Conductor o maquinista: todo trabajador que conduce un vehículo de tracción.

d) Tiempo de conducción: la duración de una actividad programada durante la cual el maquinista es responsable de la conducción de un vehículo de tracción, con la exclusión del tiempo previsto para la puesta en servicio y para la puesta fuera de servicio del vehículo. Incluye las interrupciones programadas en las que el maquinista permanece como responsable de la conducción del vehículo de tracción.

3. El descanso diario en el domicilio tendrá una duración mínima de doce horas consecutivas dentro de cada período de veinticuatro horas.

Esta duración se podrá reducir a nueve horas una vez cada siete días. En tal caso la diferencia hasta las doce horas de descanso diario se compensará añadiendo las horas que correspondan al siguiente descanso diario en el domicilio.

No se podrá fijar un descanso diario reducido entre dos descansos diarios fuera del domicilio.

4. El descanso diario fuera del domicilio tendrá una duración mínima de ocho horas consecutivas dentro de cada período de veinticuatro horas.

Este descanso irá siempre seguido de un descanso diario en el domicilio. No obstante, mediante la negociación colectiva podrá acordarse un segundo descanso consecutivo fuera del domicilio así como la forma de compensar la diferencia entre las ocho horas y las doce horas del descanso diario.

Los trabajadores móviles dispondrán para el descanso fuera del domicilio de lugares que reúnan las condiciones necesarias de seguridad y salud y permitan el descanso en condiciones adecuadas de comodidad.

5. Todo trabajador móvil incluido en esta disposición deberá disfrutar de un período de descanso mínimo semanal ininterrumpido conforme a lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, garantizándose al trabajador móvil cada año ciento cuatro períodos de descanso semanal de veinticuatro horas de duración; de ellos, como mínimo, doce serán descansos dobles de cuarenta y ocho horas, que comprenderán el sábado y el domingo, y otros doce serán descansos dobles, sin garantía de que estén incluidos en ellos un sábado o un domingo. A la duración de estos períodos de descanso semanal se sumará el descanso diario conforme al apartado 3.

Respetando lo anterior así como lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de ocho períodos de descanso semanal podrá formar parte de las vacaciones anuales. Se estará, en su caso, a lo acordado en la negociación colectiva en cuanto a disfrute del descanso semanal y las vacaciones.

6. Con independencia de lo previsto en la disposición adicional duodécima del Real Decreto 2387/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Sector Ferroviario, la duración del tiempo de conducción no podrá ser superior a nueve horas diarias en el trabajo diurno ni a ocho en el trabajo en período nocturno. La duración máxima del tiempo de conducción en cada período de dos semanas no podrá exceder de ochenta horas.

7. Si la duración del tiempo de trabajo de un conductor que no circule acompañado de un segundo maquinista excede de ocho horas, se establecerá un período de descanso durante la jornada o pausa de cuarenta y cinco minutos de duración. Si el tiempo de trabajo fuera superior a las seis horas pero no excediera de las ocho, la pausa durante la jornada será de al menos treinta minutos.

La pausa se disfrutará en un momento de la jornada adecuado para que el maquinista pueda recuperarse y en caso de retraso de los trenes se adaptará a la jornada a realizar. En cualquier caso una parte de la pausa de, al menos, treinta minutos, deberá concederse entre la tercera y la sexta hora de trabajo.

En el caso de que haya un segundo maquinista, las condiciones de la pausa o descanso durante la jornada serán las previstas en la legislación laboral común.

8. Si la duración del tiempo de trabajo del personal de acompañamiento excede de seis horas se establecerá una pausa de treinta minutos durante el mismo.

9. Toda empresa ferroviaria que realice servicios de interoperabilidad transfronteriza deberá disponer de un registro en el que se recojan las horas diarias de trabajo y de descanso de los trabajadores móviles con el fin de asegurar el cumplimiento de esta disposición. La empresa deberá conservar este registro, al menos, durante tres años y lo tendrá a disposición de los trabajadores y de la autoridad laboral así como los elementos que justifiquen las horas reales de trabajo.

Disposición transitoria única. *Mantenimiento de Convenios Colectivos en vigor.*

El régimen de ordenación global de las jornadas especiales previstas en este Real Decreto establecido en los Convenios Colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor se mantendrá, con carácter transitorio, hasta la finalización de los efectos temporales de tales convenios.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, excepto lo dispuesto en sus artículos 45, 46 y 47 en materia de fiestas laborales, y cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto.

Disposición final primera. *Habilitación reglamentaria.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

MODELO DE CUADRO EN EL QUE SE INDICA LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A BORDO (*)

MODEL FORMAT FOR TABLE OF SHIPBOARD WORKING ARRANGEMENTS (*)

Nombre del buque/Name of ship: Pabellón/Flag of ship:

Número OMI (si lo hay)/IMO nomber (if any):
Última versión del cuadro/Latest update of table: página ( ) de ( )/( ) of ( ) pages.

El número máximo de horas de trabajo o número mínimo de horas de descanso se determinará según lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, promulgado con arreglo a la previsto en el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y a la dotación de los buques de la OIT, 1996 (Convenio 180) y en todo convenio colectivo registrado autorizado conforme a dicho Convenio y el Convenio Internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, modificado (Convenio de Formación) ([2])/The maximun hours of work or minimum hours of rest are applicable in accordance with Royal Decree 1561/1995, of 21 september, on special working hours, as amended by Royal Decree 285/2002, of 22 march, issued in conformity with ILO´s Seafarer´s Hours of Work and the Manning of Ships Convention 1996 (No 180) and with any applicable collective agreement registered or authorised in accordance with that Convention and with the International Convention on standards of training, certification and watchkeeping for seafarers, 1978, as amended, (STCW Convention) ([2]).

Número máximo de horas de trabajo o número mínimo de horas de descanso ([3])/ Maximun hours of work or minimum hours of test ([3]):
Otras prescripciones/Other requirements:

Puesto/cargo ([4]) Position/rank ([4])	Horas diarias de trabajo previstas en la mar Scheduled daily work hours at sea		Horas diarias de trabajo previstas en puerto Scheduled daily work hours in port		Observaciones Comments	Número total de horas diarias de trabajo/descanso (*)/Total daily work/rest hours	
	Guardia (de-a) Watchkeeping (from-to)	Cometidos distintos de la guardia (de-a) ([5]) Non-Watchkeeping duties (from-to) ([5])	Guardia (de-a) Watchkeeping (from-to)	Cometidos distintos de la guardia (de-a) Non-Watchkeeping duties (from-to) ([5])		En la mar At sea	En puerto In port

Firma del capitán/Signature of the master:

---

(1) Los términos utilizados en el presente modelo figurarán en el idioma común de trabajo del buque y en inglés/The termins used in this model table are to appear in the common working language of the ship and in English.

(2) Véanse al dorso extractos del Convenio 180 de la OIT y del Convenio de Formación / See overleaf for selected extracts from ILO Convention No 180 and the STCW Convention.

(3) Táchese lo que no proceda/Delete as applicable.

(4) Para los puestos/cargos que figuran también en el documento relativo a la tripulación mínima de seguridad del buque, utilícese la misma terminología que en dicho documento/For those positions/ranks that are also lasted in the ship´s safe manring documents the terminology used should be the game as in that document.

(5) Para el personal de guardia, la sección de observaciones puede utilizarse para indicar el número de horas que se prevé dedicar a tareas no programadas, las cuales se harán constar en la columna del número total de horas de trabajo diarias correspondientes/For watchkeeping personnel, the comment section may be used to indicate the anticipated number of hours to be devoted to unscheduled work and any such hours should be included in the appropriate total daily work hours.

EXTRACTOS DEL CONVENIO 180 DE LA OIT Y DEL CONVENIO PARA LA FORMACIÓN, TITULACIÓN Y GUARDIA DE LA GENTE DE MAR

SELECTED TEXTS FROM ILO CONVENTION No 180 AND THE STCW CONVENTIONS

Convenio 180 de la OIT/ILO Convention No 180

Apartado 1 del artículo 5 / Article 5.1

Los límites en relación con las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de: i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni ii) 72 horas por cada período de siete días; o bien b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a: i) diez horas por cada período de 24 horas, ni ii) 77 horas por cada período de siete días. / The limits on hours of work or rest shall be as follows: (a) maximun hours of work shall non exceed: (i) 14 hours in any 24-hour period; and (ii) 72 hours in any seven-day period, or (b) minimun hours of rest shall not be less than: (i) 10 hours in any 24-hour period, and (ii) 77 hours in any seven-day period.

Apartado 2 del artículo 5 / Article 5.2

Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos periodos consecutivos de descanso, no excederá de 14 horas. / Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

Apartado 6 del artículo 5 / Article 5.6

Las disposiciones de los apartados 1 y 2 del presente artículo no impedirán que un Miembro cuente con medidas en la legislación nacional o con procedimientos que faculten a la autoridad competente a autorizar o registrar convenios colectivos que permitan excepciones a los límites establecidos. Tales excepciones deberán ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas, pero podrán tomarse en cuenta la mayor frecuencia o duración de los períodos de licencia o el otorgamiento de licencias compensatorias a la gente de mar que realiza guardias o que trabaja a bordo de buques dedicados a travesías de corta duración. / Nothing in paragraphs 1 and 2 shall prevent the Member from having nacional laws or regulations or a procedure for the competent authority to authorise or register collective agreements permitting exceptions to the limits set out. Such exceptions shall, as far as possible, follow the standards set out but may take account of more frequent or longer leave periods or the granting of compensatory leave for watchkeeping seafarers or seafarers working on board ships on short voyages.

Apartado 1 del artículo 7 / Article 7.1

Ninguna disposición del presente Convenio se interpretará en menoscabo del derecho del capitán de un buque a exigir que un marino efectúe las horas de trabajo necesarias para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o la carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar. / Nothing in this Convention shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the inmediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea.

Apartado 3 del artículo 7 / Article 7.3

Tan pronto como sea posible después de restablecida la normalidad, el capitán deberá velar por que se conceda a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso un periodo adecuado de descanso./ As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest.

Convenio de Formación / STCW Convention

Sección A-VII//I del Código de Formación (obligatoria) / Section A-VIII/1 of the STCW Code (Mandatory)

1. Toda persona a la que se hayan asignado tareas como oficial encargado de una guardia o como marinero que forme parte de la misma tendrá, como mínimo, 10 horas de descanso en todo período de 24 horas / All persons who are assigned duty as officer in charge of a watch or seafarer on watch shall be provided with a minimum of 10 hours's rest in any 24-hour period.

2. Los descansos podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales habrá de tener un mínimo de seis horas de duración. The hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length.

3. Las prescripciones relativas a los períodos de descanso que se indican en los apartados 1 y 2 no habrán de mantenerse durante una emergencia, un ejercicio o en otra situación operacional imperativa. / The requirements for rest periods laid down in paragraphs 1 and 2 need not be maintained in the case of an emergency or drill or in other overriding operational conditions.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2, el periodo mínimo de diez horas puede reducirse a seis horas, a condición de que tal reducción no se aplique durante más de dos días y que se concedan al menos setenta horas de descanso en cada período de siete días. / Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2, the minimum period of 10 hours may he reduced to not less than 6 consecutive hours provided that any such reduction shall not extend beyond two days and not less than 70 hours of rest are provided each seven-day period.

5. Las administraciones exigirán que los avisos correspondientes a los períodos de guardia se coloquen en lugares fácilmente accesibles. / Administrations shall require that watch schedules be posted where they are easily accessible.

Sección B-VIII/1 del Código de Formación (orientación) / Section B-VIII/1 of the STCW Code (Guidance)

3. Al aplicar las prescripciones de la regla VIII/1, se tendrá en cuenta los puntos siguientes: / In applying Regulation VIII/1, the following should be taken into account:

1) las disposiciones para evitar la fatiga garantizarán que el total de horas trabajadas no sea excesivo o irrazonable. En particular, los períodos de descanso mínimo especificados en la sección A-VIII/1 no deberán entenderse en el sentido de que las demás horas se puedan dedicar a la guardia o a otros servicios; / provisions made to prevent fatigue should ensure that excesive or unreasonable overall working hours are not undertaken. In particular, the minimum rest periods specified in Section A-VIII/1 should not be interpreted as implying that all other hours may be devoted to wachtkeeping or other duties;

2) la frecuencia y la duración de los períodos de vacaciones, y la concesión compensatoria de días libres son factores concretos que contribuyen a evitar que se acumule la fatiga. / that the frequency and length of leave periods, and the granting of

compensatory leave, are material factors in preventing fatigue from building up over a period of time;

3) las disposiciones podrán alterarse en el caso de buques dedicados a viajes cortos a condición de que se establezcan procedimientos especiales de seguridad. / the provision may be varied for ships on short sea voyages, provided special safety arrangements are put in place.

ANEXO II

MODELO DE REGISTRO DE LAS HORAS DE TRABAJO O DESCANSO DE LOS TRABAJOS A BORDO DE BUQUES DEDICADOS A LA MARINA MERCANTE (1)

MODEL FORMAT FOR RECORD OF HOURS OF WORK OR HOURS OF REST OF SEAFARERS WORKING ON BOARD SHIPS ENGAGED IN COMMENCIAL MARITIME OPERATIONS (1)

Página 1 de 2/ Pag 1 of 2

Nombre del buque/Name of ship:

Número OMI (si lo hay/IMO number (if any):

Pabellón del buque/ Flag of ship:

Marino (nombre y apellidos)/Seafarer (full name) :

Puesto/cargo/Position/rank (2):

Mes y año / Month and year:

Personal de guardia/Watchkeeper (3): sí / yes ❑ no / no ❑

Registro de las horas de trabajo/descanso/Record of hours of work/rest (4).

Indíquese los períodos de trabajo o descanso, según proceda, mediante una «X», o una línea o fecha continua/Please mark periods of work or rest, as applicable, with X, or using a continuous line or arrow.

RELLÉNESE EL CUADRO QUE FIGURA AL DORSO
COMPLETE THE TABLE ON THE REVERSE SIDE

Este buque está sujeto a las siguientes leyes, reglamentaciones y convenios colectivos nacionales relativos a los límites de las horas de trabajo o períodos de descanso/The following national laws, regulations and/or collective agreements governing limitations on working hours or mininum rest periods apply to this ship:
Certifico que el presente documento registra de forma fidedigna las horas de trabajo o de descanso del interesado/I agree that this record is an accurate reflection of the hours of work or rest of the seafarer concerned.
Nombre y apellidos del capitán o de la persona autorizada a firmar el registro/Name of master or person authorised by master to sign this record
El presente registro se firmará semanalmente/This record will be signed weekly.

Firma del capitán o persona autorizada/Signature of master or autohorised person:	Firma del marino/Signatura of seafarer:

Semana (de-a): Week (from-to)	Semana (de-a): Week (from-to)		Semana (de-a): Week (from-to)	Semana (de-a): Week (from-to)
Semana (de-a): Week (from-to)	Semana (de-a): Week (from-to)		Semana (de-a): Week (from-to)	Semana (de-a): Week (from-to)
Semana (de-a): Week (from-to)			Semana (de-a): Week (from-to)	

El marino recibirá mensualmente una copia del presente registro/ A copy of this record is to be given to the seafarer monthly	El presente documento estará sujeto a las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la legislación laboral que corresponden en España a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto a los buques españoles y a la Administración Marítima española respecto a los buques extranjeros./ In Spain this form is subject to examination and endorsement under procedures established by the Spanish Labour and Social Security Inspectorate with regard to the Spanish ships and by the Spanish Maritim Administration with regard to the foreing ships.

(1) Los términos utilizados en el presente modelo figurarán en el idioma común de trabajo del buque y en inglés/The terms used in this model table are to appear in the common working language of the ship and in English.
(2) Para los puestos/cargos que figuran también en el documento relativo a la tripulación mínima de seguridad del buque, utilícese la misma terminología que en dicho documento/ For those positions/ranks that are also listed in the ship´s a safe manning document, the terminology used should be the same as in that document.
(3) Márquese √ en la casilla correspondiente/Tick as appropriate.
(4) Táchese lo que no proceda / Delete as appropriate.

Indíquense los periodos de trabajo o descanso, según proceda, con una «X» o una línea o flecha continua. / Please mark periods or work or rest, as applicable, with an X, or using a continuous line or arrow										Número de horas de descanso en un período de 24 horas/ Hours of rest in 24 hour period	Observa-ciones/ Comments	El marino no debe rellenar esta parte (1)/ Not to be completed by the seafarer (1)	
Hora 0/ Hour 0	00	01	02	03	[...]	20	21	22	23			Número de horas de trabajo o de descanso, según proceda, en un período de 24 horas (2) / Hours of work or rest, as applicable, in any 24 hour period (2)	Número de horas de trabajo o de descanso, según proceda, en un período de 7 días (2) / Hours of work or rest, as applicable, in any 24 hour period (2)
Fecha/ Date					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
					[...]								
Hora 0/ Hour 0	00	01	02	03	[...]	20	21	22	23				

(1) Rellénese y utilícese con arreglo a los procedimientos previstos por la autoridad competente respetando los correspondientes requisitos del Convenio 180 de la OIT sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar y la dotación de los buques, de 1996 / For completion and use in accordance with the procedures established by the competent authority in compliance with the relevant requirements of ILO Convention No 180 on Seafarers Hours of Work and the Manning of Ships Convention. 1996.
(2) Podrá exigirse cálculos y verificaciones suplementarias para cerciorarse del cumplimiento de los requisitos correspondientes del Convenio 180 de la OIT sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar y la dotación de los buques, de 1996, y del Convenio internacional sobre la normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, de 1978 / Additional calculations or verifications may be necessary to ensure compliance with the relevant requirements of ILO Convention No 180 on Seafarers Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 and the International Convention on Standars of Training, Certification and Watchkeeping, 1978 as amended.

§ 11

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

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 154, de 26 de junio de 2004
Última modificación: 2 de marzo de 2019
Referencia: BOE-A-2004-12010

I

El artículo 35 de la Constitución Española, además de afirmar que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, reconoce a los trabajadores el derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

De acuerdo con dicha previsión, el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, señala que corresponde al Gobierno determinar anualmente el salario mínimo interprofesional (SMI) y establece los factores a tener en cuenta para ello.

La disposición citada constituye la normativa básica en materia de SMI, en cuyo desarrollo se dicta anualmente el correspondiente real decreto por el que se fija su cuantía para cada ejercicio.

II

El SMI en España tradicionalmente ha estado revestido de unas características especiales, lo que le diferencia de los salarios mínimos vigentes en los países de nuestro entorno y lo hacen difícilmente comparable con ellos. Estas peculiaridades son fundamentalmente el doble efecto que se le ha atribuido al SMI.

Así, el SMI tiene, en primer lugar, un efecto directo o estrictamente laboral, atribuido por el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de servir de suelo o garantía salarial mínima de los trabajadores, ninguno de los cuales puede percibir por su trabajo en cualquier actividad un salario por debajo de la cuantía del SMI, actuando como garantía mínima de retribución suficiente.

En este aspecto, la incidencia del SMI es limitada, dado que se aplica a un número reducido de trabajadores, los que no estén cubiertos por la negociación colectiva; ahora bien, para estos trabajadores, el SMI constituye su retribución efectiva y la única garantía de derecho que reconoce nuestra Constitución a una retribución suficiente.

Dentro de este efecto directo o laboral, se incluyen, lógicamente, los supuestos en que el SMI se utiliza como referente para determinar el salario o retribución de los trabajadores como es el caso, entre otros, de los empleados de hogar, de los penados que realizan actividades laborales en talleres penitenciarios y de los trabajadores con contratos para la formación, o aquellos otros en que sirve para concretar aspectos que están íntimamente

vinculados al salario de los trabajadores, tales como la determinación de las garantías, privilegios y preferencias del salario, los límites de responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, la garantía financiera que deben constituir las empresas de trabajo temporal, las bases mínimas de cotización a la Seguridad Social, el concepto de colocación adecuada del sistema de protección por desempleo o la cuantía de la subvención de los costes salariales correspondientes a los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo y a los referidos a los alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

Ahora bien, además del indicado efecto directo o laboral, el SMI tiene múltiples efectos indirectos que se le han venido atribuyendo en muy diversas normas legales o convencionales, siendo precisamente estos efectos los que han impedido que el SMI haya tenido una evolución más acorde con la exigencia de suficiencia que se recoge en el artículo 35 de la Constitución. En contraste con la limitada incidencia del SMI en su función de garantía salarial mínima, los efectos indirectos del SMI son muy amplios.

Así, en primer lugar, el SMI se viene utilizando corno indicador de nivel de renta que permite el acceso a determinados beneficios o la aplicación de determinadas medidas. Por ejemplo, en la normativa educativa, para la percepción de becas y el pago de tasas; en el ámbito procesal, para el acceso a los beneficios de la justicia gratuita o la determinación de los anticipos reintegrables; en la normativa de la vivienda, para el acceso a las viviendas de protección oficial y la revisión de alquileres, o en la normativa fiscal, para la determinación de los mínimos exentos fiscales, ingresos de hijos con derecho a deducción, tasas, impuesto de transmisiones o determinados tributos locales, entre otros.

Dentro de esta función como indicador del nivel de renta, el SMI se utiliza en el ámbito sociolaboral como referencia para la determinación de los requisitos de acceso al subsidio por desempleo, al subsidio agrario; a la renta agraria y a la renta activa de inserción, entre otros mecanismos de protección.

Además, en segundo lugar, el SMI se utiliza como parámetro de referencia para la cuantificación de determinadas prestaciones sociales tales como el subsidio por desempleo, el subsidio agrario, la renta agraria o la renta activa de inserción, así como la fijación de los topes mínimos y máximos de la prestación por desempleo de nivel contributivo.

En todos estos casos la repercusión sobre el gasto público es plena, dado que las citadas prestaciones aumentan sistemáticamente en la misma cuantía que el salario mínimo interprofesional.

III

La fijación del SMI corresponde al Gobierno, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con dicho precepto legal, el Gobierno fijará cada año el SMI, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y teniendo en cuenta, para ello, el índice de precios de consumo (IPC), la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. Asimismo, dicho precepto legal contempla la revisión semestral del SMI en el caso de que no se cumplan las previsiones del índice de precios.

Pues bien, no obstante dichas previsiones legales, el Gobierno ha venido utilizando en los últimos años como elemento exclusivo para la actualización del SMI la previsión oficial del índice de precios de consumo, y no ha procedido a su revisión a pesar de que sistemáticamente la mayoría de los años se ha venido produciendo una desviación del índice real de precios de consumo respecto al previsto por el Gobierno.

Como consecuencia de ello, el crecimiento del SMI durante los últimos años ha sido inferior al que realmente ha tenido el índice de precios de consumo, y los trabajadores perceptores del SMI han visto reducida su capacidad adquisitiva. En concreto, la pérdida del poder adquisitivo que han tenido los perceptores del SMI en el período comprendido entre 1996 y 2004 se estima en torno al 6,6 por ciento.

En el Debate de Investidura celebrado los pasados días 15 y 16 de abril de 2004, el Presidente del Gobierno señaló que uno de los ejes de la acción del Gobierno serían las políticas sociales dirigidas a reforzar la cohesión de la sociedad y, en este marco, anunció el

compromiso del Gobierno de elevar progresivamente el SMI, con el fin de recuperar la capacidad adquisitiva que se ha perdido en los últimos años.

Para ello, se incrementa en este momento la cuantía del SMI, fiada en el Real Decreto 1793/2003, de 26 de diciembre, en un 6,6 por ciento, que es en lo que se estima la pérdida del poder adquisitivo en el periodo 1996-2004, quedando por tanto establecida la nueva cuantía en 16,36 euros/día, 490,80 euros/mes ó 6.871,20 euros en cómputo anual.

La fijación de una nueva cuantía del SMI se acompaña del establecimiento de las nuevas bases mínimas de cotización en los diferentes regímenes de la Seguridad Social.

IV

Este incremento del SMI se enmarca, además, dentro de una estrategia que está orientada a dignificar su cuantía, a recuperar su función estrictamente laboral y a desvincularlo de otros efectos o finalidades distintas. Por ello, el incremento de la cuantía del SMI debe ir acompañado necesariamente de una racionalización de su regulación. Ello hace necesario adoptar dos tipos de medidas.

Por una parte, es necesario determinar los supuestos en que se seguirá manteniendo la vinculación con el SMI; esta tarea de determinación se hace en el artículo 1 de este real decreto ley, en el que se establecen los supuestos, que antes se indicaron en este preámbulo, en los que el SMI actúa como garantía salarial mínima de los trabajadores o como referente para determinar la retribución de algunos de ellos o para concretar determinados aspectos que estén íntimamente vinculados con el salario; además, para evitar que se produzcan efectos indeseados, se mantienen vinculados al SMI los requisitos para el acceso y mantenimiento de las prestaciones por desempleo, los requisitos de acceso y, en su caso, mantenimiento de las pensiones de viudedad, orfandad, prestaciones en favor de familiares, prestaciones familiares y por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos, así como el importe de la prestación económica por parto o adopción múltiples.

Por otra parte, para evitar que en el futuro se siga desvirtuando la finalidad esencial del SMI como garantía salarial mínima de los trabajadores, es necesario desvincular del SMI de manera efectiva los efectos o finalidades distintas a la indicada anteriormente. Esta tarea también se lleva a cabo en el artículo 1.

Conviene señalar que, por razones de seguridad jurídica y para evitar que se produzcan efectos perturbadores en la economía en general y en la de las Administraciones públicas, simultáneamente a la desvinculación de los indicados efectos se crea un indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para su utilización como indicador o referencia del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos, que sustituirá al SMI en esta función, de forma obligatoria para el caso de las normas del Estado y de forma potestativa para el caso de las comunidades autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local.

Mención diferenciada merece el tratamiento especial que se da al sistema de protección por desempleo que se traduce en que, con independencia de que las cuantías de las prestaciones por desempleo, a partir del 1 de julio de 2004, se desvinculan del SMI y, en consecuencia, pasan a estar referenciadas al IPREM, ello se hace de tal forma que permite que el incremento del SMI que se establece en este real decreto ley se extienda también a los perceptores de prestaciones por desempleo, en particular a los que perciben las cuantías mínimas.

V

Las medidas incluidas en este real decreto ley son el resultado del proceso de consultas desarrollado en el último mes entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal: la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

Debe señalarse, con todo, que la estrategia para dignificar la cuantía del SMI y para recuperar su función como garantía salarial mínima de los trabajadores no se agota con las medidas que se incluyen en este real decreto ley. El Gobierno y los agentes sociales habrán

de concretar, en el marco del diálogo social, cuestiones tales como la evolución que vaya a tener el SMI a lo largo de esta legislatura, los criterios que podrían tenerse en cuenta para la revisión del IPREM y la reforma del artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para asentar sobre nuevas bases la determinación anual del SMI por el Gobierno y para evitar que se produzcan pérdidas de su poder adquisitivo. Igualmente, deberá analizarse a medio plazo la incidencia que puedan tener en el sistema de protección por desempleo las modificaciones introducidas en dicho sistema por este real decreto ley con vistas a la adopción, en su caso, de las medidas correctoras que puedan resultar oportunas.

VI

La importante pérdida del poder adquisitivo del SMI en el periodo comprendido entre 1996 y 2004, que se valora en un 6,6 por ciento, precisa ser corregida con urgencia, para restituir a los trabajadores perceptores del SMI la mencionada pérdida y situar su cuantía en un nivel más digno y más acorde con la evolución que ha tenido el IPC en los últimos años.

La contribución a la efectividad del derecho constitucional del trabajador a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, la reparación de la pérdida de poder adquisitivo del SMI, su aproximación a una cuantía más cercana al 60 por ciento del salario medio de los trabajadores tal y como recomienda la Carta Social Europea del Consejo de Europa y, en fin, razones de justicia social constituyen el objetivo principal de las medidas incluidas en este real decreto ley, entendiendo el Gobierno que todas ellas deben ser puestas en práctica con carácter inmediato y que responden a las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución para la utilización del real decreto ley.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 25 de junio de 2004,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional

Artículo 1. *Desvinculación del salario mínimo interprofesional de otros efectos distintos de los laborales.*

1. Con el fin de garantizar la función del salario mínimo interprofesional como garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y de limitar sus efectos a los estrictamente laborales, a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley dicho salario se desvinculará de otros efectos o finalidades distintas de la indicada anteriormente.

2. De acuerdo en el apartado anterior, se mantendrá la vinculación con el salario mínimo interprofesional en los supuestos que se indican a continuación para determinar:

a) El salario del trabajador en los términos y condiciones establecidos en las normas reguladoras de las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) La retribución del trabajador contratado para la formación, en los términos del artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Las garantías, privilegios y preferencias del salario establecidas en el artículo 32 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en la legislación procesal civil y en la legislación concursal.

d) Los límites de la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, en los términos del artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) El salario correspondiente a una colocación para que esta sea considerada adecuada a los efectos de la protección por desempleo, según lo dispuesto en el último párrafo del

artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

f) La cuantía máxima del anticipo al que tiene derecho el trabajador que haya obtenido a su favor una sentencia en la que se condene al empresario al pago de una cantidad y contra la que se haya interpuesto recurso, conforme al artículo 287.3 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

g) El importe de la garantía financiera que deben constituir las empresas de trabajo temporal, en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

h) Los límites de referencia de las compensaciones mínimas que corresponden a los socios de trabajo y a los socios de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, en los términos establecidos, respectivamente, en los artículos 13.4 y 97.5 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

i) La retribución de los trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial que se reincorporen a la empresa, en los términos establecidos en el artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

j) La cuantía de la subvención de los costes salariales correspondientes a los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores con discapacidad que presten servicios en los centros especiales de empleo, conforme a lo previsto en la Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

k) La cuantía de la subvención de los costes salariales derivados de los contratos que se suscriban con los alumnos trabajadores establecida en las siguientes normas:

1.ª La Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de escuelas taller y casas de oficios y las unidades de promoción y desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

2.ª La Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

3. Asimismo, se mantendrá la vinculación con el salario mínimo interprofesional para determinar:

a) Las bases mínimas de cotización en los regímenes de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 16 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Los requisitos de acceso y, en su caso, mantenimiento de las pensiones de viudedad, orfandad, prestaciones en favor de familiares, prestaciones familiares y por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos, así como el importe de la prestación económica por parto o adopción múltiples, establecida en el artículo 188 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

c) Los requisitos para el acceso y mantenimiento de las prestaciones que integran el sistema de protección por desempleo, en los términos que se determinan en el artículo 3.1 de este real decreto ley.

Artículo 2. *Establecimiento de un indicador público de renta de efectos múltiples.*

1. Para que pueda utilizarse como indicador o referencia del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, y pueda sustituir en esta función al salario mínimo interprofesional, se crea el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

2. Anualmente, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se determinará la cuantía del citado indicador teniendo en cuenta, al menos, la previsión u objetivo de inflación utilizados en ella. Con anterioridad a la aprobación del proyecto de Ley anual de

Presupuestos Generales del Estado, el Gobierno consultará a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sobre la cuantía del IPREM.

No obstante lo anterior, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2004, el IPREM tendrá las siguientes cuantías:

a) El IPREM diario, 15,35 euros.
b) El IPREM mensual, 460,50 euros.
c) El IPREM anual, 5.526 euros.
d) La cuantía anual del IPREM será de 6.447 euros cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 5.526 euros.

3. A partir de la entrada en vigor de este real decreto ley, las referencias al salario mínimo interprofesional contenidas en normas vigentes del Estado, cualquiera que sea su rango, se entenderán referidas al IPREM, salvo las señaladas en el artículo 1 de este real decreto ley y en sus normas de desarrollo.

4. Las comunidades autónomas, las Ciudades de Ceuta y Melilla y las entidades que integran la Administración local podrán utilizar como índice o referencia de renta el IPREM, sin perjuicio de su potestad para fijar indicadores propios en el ejercicio de las competencias que constitucionalmente les correspondan.

Artículo 3. *Sistema de protección por desempleo.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 1, se seguirán entendiendo referidos al salario mínimo interprofesional, sin modificación del régimen establecido en la normativa correspondiente, los requisitos de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares para el acceso y mantenimiento de las siguientes prestaciones:

a) La prestación por desempleo del nivel contributivo a que se refiere el artículo 206.1.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el cómputo de las rentas de los hijos para fijar las cuantías máxima y mínima de la citada prestación, así como en relación con la estimación de responsabilidades familiares a efectos de lo previsto en el artículo 212.1.b) y c) de dicha ley.
b) El subsidio por desempleo a que se refiere el artículo 206.1.2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
c) La renta activa de inserción, establecida en la disposición final quinta.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en sus normas de desarrollo.
d) El subsidio por desempleo establecido en 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.
e) La renta agraria establecida en 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.

2. Se entenderán referidas al IPREM las cuantías de las prestaciones señaladas en el apartado anterior, en los siguientes términos:

a) Las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo del nivel contributivo, según lo establecido en el artículo 211.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la disposición final primera de este real decreto ley.
b) La cuantía del subsidio por desempleo, según lo establecido en el artículo 217.1 y 2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la disposición final primera de este real decreto ley.
c) La cuantía de la renta activa de inserción, establecida en la disposición final quinta.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en sus normas de desarrollo, será igual al 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento.
d) La cuantía del subsidio por desempleo establecido en 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, será igual al 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento.

e) La cuantía de la renta agraria establecida en 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, será igual al porcentaje siguiente del IPREM mensual vigente en cada momento:

Número de jornadas reales	Porcentaje sobre el IPREM
Desde 35 hasta 64	80
Desde 65 hasta 94	85
Desde 95 hasta 124	91
Desde 125 hasta 154	96
Desde 155 hasta 179	101
Desde 180	107

3. La referencia al IPREM no supondrá modificación alguna del régimen establecido en las normas reguladoras de las prestaciones, salvo las derivadas de lo establecido en el apartado anterior.

4. Se mantendrá la vinculación con el salario mínimo interprofesional de la cuantía de las percepciones que, de acuerdo con el artículo 38.4 del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, modificado por el Real Decreto 1809/1986, de 28 junio, deben garantizarse a los perceptores de prestaciones por desempleo en relación con los trabajos de colaboración social que realicen conforme a lo previsto en el artículo 213.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO II

Incremento de la cuantía del salario mínimo interprofesional

Artículo 4. *Nueva cuantía del salario mínimo interprofesional.*

1. Las cuantías del salario mínimo interprofesional establecidas en el Real Decreto 1793/2003, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2004, quedan modificadas en los siguientes términos:

a) El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 16,36 euros/día, 490,80 euros/mes ó 6.871,20 euros en cómputo anual.

b) La cuantía del salario profesional de los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días en ningún caso podrá resultar inferior a 23,24 euros por jornada legal en la actividad.

c) De acuerdo con el artículo 6.5 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de los empleados de hogar que trabajen por horas el fijado para los trabajadores eventuales y temporeros, el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 3,83 euros por hora efectivamente trabajada.

2. Sin perjuicio de la aplicación de las cuantías a que se refiere el apartado anterior, la regulación del salarlo mínimo interprofesional será la establecida en el Real Decreto 1793/2003, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2004.

3. Las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen en el apartado 1 se aplicarán desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2004 y se revisarán, para 2005 y años sucesivos, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Bases mínimas de cotización de los regímenes de la Seguridad Social.*

A partir de la entrada en vigor de este real decreto ley, las bases mínimas o fijas de los regímenes de la Seguridad Social que a continuación se indican serán las siguientes:

Uno. Tope mínimo de cotización.–El tope mínimo de cotización para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales será equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador, sin que pueda ser inferior a 572,740 euros mensuales.

Dos. Régimen General de la Seguridad Social.–Las bases mínimas de cotización del Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes serán, para cada grupo y categoría profesional, las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados, personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	799,80
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	663,60
3	Jefes administrativos y de taller	576,90
4	Ayudantes no titulados	572,70
5	Oficiales administrativos	572,70
6	Subalternos	572,70
7	Auxiliares administrativos	572,70

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	19,09
9	Oficiales de tercera y especialistas	19,09
10	Peones	19,09
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	19,09

Tres. Régimen Especial Agrario.

1. Las bases mensuales y la cuota fija mensual resultante, aplicables para los trabajadores por cuenta ajena, serán las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base diaria de cotización – Euros mes	Cuota fija – Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados, personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	838,50	96,43
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	695,40	79,97
3	Jefes administrativos y de taller	604,80	69,55
4	Ayudantes no titulados	572,70	65,86
5	Oficiales administrativos	572,70	65,86
6	Subalternos	572,70	65,86
7	Auxiliares administrativos	572,70	65,86
8	Oficiales de primera y segunda	572,70	65,86
9	Oficiales de tercera y especialistas	572,70	65,86
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	572,70	65,86
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	572,70	65,86

2. Las bases diarias de cotización por jornadas reales, correspondientes a cada uno de los grupos de trabajadores que realicen trabajos agrarios por cuenta ajena, serán, para los diferentes grupos de cotización, las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base diaria de cotización – Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados, personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	37,29
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	30,92
3	Jefes administrativos y de taller	26,89
4	Ayudantes no titulados	25,47
5	Oficiales administrativos	25,47
6	Subalternos	25,47
7	Auxiliares administrativos	25,47
8	Oficiales de primera y segunda	25,47
9	Oficiales de tercera y especialistas	25,47
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	25,47
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,47

Cuatro. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.–En el supuesto de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de 30 o menos años de edad, o de mujeres de 45 o más años, a que se refiere la disposición adicional trigésima quinta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el límite mínimo de elección de base de cotización queda situado en 572,70 euros mensuales.

Cinco. Régimen Especial de Empleados de Hogar.–La base de cotización al Régimen Especial de Empleados de Hogar será de 572,70 euros mensuales.

Seis. Régimen Especial de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón.–Lo previsto en los apartados uno y dos de este artículo será de aplicación en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón.

Siete. Cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial.

1. La base mínima de cotización, a efectos de contingencias profesionales y de otros conceptos de recaudación conjunta, en los contratos a tiempo parcial no podrá ser inferior a 2,85 euros por cada hora trabajada.

2. Las bases mínimas horarias de cotización por contingencias comunes aplicables a los trabajadores con contratos a tiempo parcial serán las siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/mes
1	Ingenieros y licenciados, personal de alta dirección no incluido en el artículo1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	4,01
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	3,32
3	Jefes administrativos y de taller	2,89
4	Ayudantes no titulados	2,85
5	Oficiales administrativos	2,85
6	Subalternos	2,85
7	Auxiliares administrativos	2,85
8	Oficiales de primera y segunda	2,85
9	Oficiales de tercera y especialistas	2,85
10	Peones	2,85
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	2,85

Disposición adicional.

Los autores, a través de sus asociaciones representativas, incluidas las sindicales, podrán acordar con las asociaciones de los empresarios para los que trabajan y con las mismas empresas condiciones generales para el contrato de producción que contemplen, entre otros aspectos, los remunerativos. En tanto no existan acuerdos que contemplen los aspectos remunerativos o respecto a los supuestos no comprendidos en tales acuerdos, las asociaciones o sindicatos representativos de los autores autónomos podrán publicar a efectos informativos listados de honorarios e información no vinculantes sobre precios medios del mercado.

Disposición transitoria primera. *Reglas de afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en los convenios colectivos.*

1. Las cuantías del salario mínimo interprofesional establecidas en el Real Decreto 1793/2003, de 26 de diciembre, salvo que las partes legitimadas acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional y dado el carácter excepcional del incremento establecido por este real decreto ley, continuarán siendo de aplicación durante 2004 a los convenios colectivos vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales.

2. Cuando la vigencia de dichos convenios exceda de 2004, salvo acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida, para los años siguientes, a la que estaba vigente en la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley incrementada según la previsión u objetivo de inflación utilizados en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en convenio colectivo inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo.

Disposición transitoria segunda. *No afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.*

1. Dado el carácter excepcional del incremento establecido por este real decreto ley, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:

a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley de las comunidades autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2004 a la que estaba vigente en la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley, incrementada para los años siguientes en el mismo porcentaje en que se incremente el IPREM.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo.

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se modifica en los siguientes términos:

Uno. El apartado 3 del artículo 211 queda redactado del modo siguiente:

«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 tal 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 de 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, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los párrafos anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, incrementado en una sexta parte, vigente en el momento del nacimiento del derecho.»

Dos. Los apartados 1 y 2 del artículo 217 quedan redactados del modo siguiente:

«1. La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80 por ciento del indicador público de rentas 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 párrafos a) y b) del apartado 1.1, y en los apartados 1.2, 1.3 y 1.4 del artículo 215.

2. No obstante lo anterior, la cuantía del subsidio especial para mayores de 45 años a que se refiere el apartado 1.4 del artículo 215 se determinará en función de las responsabilidades familiares del trabajador, apreciadas conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del citado artículo, de acuerdo con los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento:

a) 80 por ciento, cuando el trabajador tenga uno o ningún familiar a su cargo.
b) 107 por ciento, cuando el trabajador tenga dos familiares a su cargo.
c) 133 por ciento, cuando el trabajador tenga tres o más familiares a su cargo.»

Tres. La prestación por incapacidad temporal en el supuesto previsto en el artículo 222.3, párrafo segundo, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social tendrá una cuantía igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual.

Disposición final segunda. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª, 13.ª y 17.ª de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, bases y planificación general de la actividad económica y legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición final tercera. *Desarrollo reglamentario.*

1. Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto ley.

2. Las referencias a reales decretos y órdenes ministeriales incluidas en este real decreto ley se entienden sin perjuicio de la facultad del Gobierno y de los titulares de los departamentos ministeriales de proceder a su modificación o derogación en el ejercicio de la potestad reglamentaria.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto ley entrará en vigor el 1 de julio de 2004.

§ 12

Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 37, de 12 de febrero de 2025
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2025-2576

En cumplimiento del mandato al Gobierno para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional, contenido en el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se procede mediante este real decreto a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2025, tanto para las personas trabajadoras que son fijas como para las que son eventuales o temporeras, así como para las empleadas y empleados de hogar.

Las nuevas cuantías representan un incremento del cuatro con cuarenta y uno por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, y son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, el real decreto incorpora reglas de afectación en una disposición transitoria única con el objetivo de evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional provoque distorsiones económicas o consecuencias no queridas en los ámbitos no laborales que utilizan el salario mínimo interprofesional a sus propios efectos.

Con esta subida del cuatro con cuarenta y uno por ciento, de acuerdo con el Informe presentado el 15 de enero de 2025 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, por un lado, se atiende de manera efectiva al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, se mantiene el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno en tal sentido.

Asimismo, el incremento del salario mínimo interprofesional contribuye a promover un crecimiento y una recuperación de la actividad económica sostenida, sostenible e inclusiva, al cumplimiento de la Agenda 2030, en particular de las Metas 1.2, 8.3 y 10.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativas, de manera respectiva, a la erradicación de la pobreza, la promoción de políticas orientadas a la creación de puestos de trabajo decentes y a la adopción de políticas salariales que logren de manera progresiva una mayor igualdad, en especial entre mujeres y hombres, y a una mayor cohesión social.

Este real decreto 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 cumplir con el mandato previsto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores de fijación anual del salario mínimo interprofesional. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el conocimiento, efectos y aplicación de dicho salario mínimo interprofesional, que cumple con el doble objetivo de constituir un suelo mínimo de contratación y determinar lo que se considera el nivel de suficiencia de los salarios. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Dado que se trata de una norma que regula un aspecto parcial de la materia, su tramitación se encuentra exenta de la consulta pública previa, y ha sido sometida a los trámites de audiencia e información públicas y, de manera específica, a la previa consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores. Finalmente, en cumplimiento del principio de seguridad jurídica, 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.

Este real decreto es dictado 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.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de febrero de 2025,

DISPONGO:

Artículo 1. *Cuantía del salario mínimo interprofesional.*

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 39,47 euros/día o 1184 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 2. *Complementos salariales.*

Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo

las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 16 576 euros.

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo vigentes en la fecha de entrada en vigor de este real decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren vigentes en la fecha de entrada en vigor de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.

Artículo 4. *Personas trabajadoras eventuales, temporeros y temporeras, y empleadas y empleados de hogar.*

1. Las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 56,08 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, las personas trabajadoras a que se refiere este artículo percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el artículo 1, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

2. De acuerdo con el artículo 8.5 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, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de las empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el fijado para las personas trabajadoras eventuales y temporeras, y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de dichas empleadas y empleados de hogar será de 9,26 euros por hora efectivamente trabajada.

3. En las cuantías del salario mínimo por días u horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquellas.

Disposición transitoria única. *No afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.*

1. De acuerdo con la habilitación legal expresa establecida en el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen en este real decreto no serán de aplicación:

a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición

expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida, durante 2025, a la que estaba vigente a la entrada en vigor de este real decreto.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen para 2025 en el presente real decreto en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3.

Disposición final primera. *Título competencial.*

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.

Disposición final segunda. *Desarrollo y ejecución.*

Se autoriza a la Ministra de Trabajo y Economía Social para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones de carácter general que resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor y periodo de vigencia.*

Este real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo fijado en este con efectos desde el 1 de enero de 2025.

§ 13

Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 11, de 13 de enero de 1995
Última modificación: 11 de noviembre de 2014
Referencia: BOE-A-1995-912

El apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, establece que los recibos de salarios se deberán ajustar al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

De acuerdo con ello, y sin perjuicio de las facultades que a la negociación colectiva otorga el artículo citado, resulta necesario establecer el modelo de recibo de salarios al que deberán ajustarse las empresas en defecto de acuerdo en contrario, de manera que se garantice, además de la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas, la debida transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación.

El modelo de recibo de salarios que establece la presente Orden pretende hacer compatibles tales objetivos con la necesaria flexibilidad en su formulación, de manera que pueda adaptarse a las diferentes estructuras salariales vigentes en las empresas, teniendo en cuenta al mismo tiempo la simplificación introducida por la propia Ley 11/1994 en la regulación legal del salario. Junto a ello, la Orden contiene las normas básicas sobre elaboración, conservación y firma por el trabajador de los recibos, y posibilita, a través de un amplio período transitorio, la progresiva sustitución de los modelos que hasta la fecha venían siendo utilizados por las empresas.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores y previo informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, dispongo:

Artículo 1. *Modelo de recibo de salarios.*

1. El recibo individual de salarios al que se refiere el apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se ajustará al modelo que se inserta como anexo a la presente Orden o al que, en su sustitución, se establezca por Convenio Colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en la Ley citada.

Los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo anexo a la presente Orden ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida se considerarán ajustados al citado modelo.

2. El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por períodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios.

Artículo 2. *Firma del trabajador.*

1. El recibo de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle, en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la liquidación. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

2. Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

Artículo 3. *Conservación de los recibos de salarios.*

Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cinco años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

Disposición transitoria.

Las empresas que en la fecha de entrada en vigor de la presente Orden vinieran utilizando el modelo de recibo de salarios anexo a la Orden de 22 de noviembre de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de diciembre), u otro modelo debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la misma Orden, podrán seguirlo utilizando durante un período de cinco años a contar desde la citada entrada en vigor.

Disposición final.

La presente Orden entrará en vigor el día 1 de marzo de 1995.

ANEXO

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación: del ..... de ..... al ..... de .....de 20..... Total días ____

I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	_____	
Complementos salariales		
_____.....	_____	
_____.....	_____	
_____.....	_____	
Horas extraordinarias	_____	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....		
Gratificaciones extraordinarias.....	_____	
Salario en especie.....	_____	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
_____.....	_____	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
_____.....	_____	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
_____.....	_____	
Otras percepciones no salariales		
_____.....	_____	
A. TOTAL DEVENGADO.....	.....	_____
II. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
%		
Contingencias comunes	_____	
Desempleo.....	_____	
Formación Profesional.....	_____	
Horas extraordinarias.....	_____	
TOTAL APORTACIONES.....	_____	_____
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	_____	
3. Anticipos.....	_____	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie	_____	
5. Otras deducciones.....	_____	
B. TOTAL A DEDUCIR.....	.....	_____
	.....	
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B).....	.....	_____

..... de ..... de 20.....

Firma y sello de la empresa RECIBÍ

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO		BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes				
Importe remuneración mensual.....	_____			
Importe prorrata pagas extraordinarias.....	_____			
	TOTAL.....	_____		_____
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....	AT y EP.....			_____
	Desempleo.....	_____		_____
	Formación Profesional.....			_____
	Fondo Garantía Salarial.....			_____
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....		_____		_____
4. Base sujeta a retención del IRPF.....		_____		

§ 14

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2020-12215

I

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 40 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975.

Pero también en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se establece que constituye discriminación directa «la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable». En el ámbito retributivo ello implica que la concurrencia de discriminación directa se producirá cuando una persona no solo sea o haya sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, sino también cuando «pudiera ser tratada» de modo menos favorable que otra en situación

comparable, lo que facilita considerablemente que pueda apreciarse la existencia de discriminación retributiva directa.

Con todo, el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo. En este sentido y para aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en esta materia y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres, la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas: (i) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; (ii) atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras; (iii) obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes; (iv) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

Además, desde la Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, hasta la actualidad, la prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor ha dado lugar a una voluminosa y consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, basada en la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo (por todos STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85) y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres (por todos, STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, C-109/88).

Similares presupuestos fueron asumidos por el Tribunal Constitucional español que, desde sus inicios, aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio, cuya doctrina se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero). La doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo.

Así mismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género. Para hacer frente a la desigualdad de remuneración, la Comisión ha abierto una consulta pública sobre la transparencia salarial y se ha comprometido a presentar medidas vinculantes para finales de 2020.

II

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este último ha configurado en España un sistema que mejora lo establecido en la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, y que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la recomendación. Asimismo, la auditoría salarial, que en la recomendación se refiere a las empresas de al menos doscientas

cincuenta personas trabajadoras, en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, alcanzará en España a todas las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.

No obstante, el nuevo marco requiere de un desarrollo reglamentario que concrete sus presupuestos y que determine el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como: el concepto de trabajo de igual valor, dando certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado; la obligación del registro retributivo desarrollando, entre otros aspectos, los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa; los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

Especialmente relevante, como instrumento de transparencia en determinadas empresas, resulta el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, dando, en este punto concreto, cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introducido por el citado real decreto-ley.

Pese a que el desarrollo de las auditorías está vinculado al mandato contenido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se entiende que, sin perjuicio de su ubicación, tanto material como instrumentalmente, la auditoría está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia y así se pone de manifiesto en la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014.

Este real decreto, por tanto, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

También desarrolla el presente real decreto lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados ambos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

III

La estructura y contenido del real decreto responde a cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales.

El capítulo I, relativo al objeto y ámbito de aplicación del real decreto, consta de dos artículos.

El artículo 1 se refiere a su objeto, descrito como el conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.

El artículo 2 se refiere a su ámbito personal de aplicación, lo que incluye las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

El capítulo II define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

El capítulo III desarrolla en diferentes secciones los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva.

La sección 1.ª incluye, tanto las normas generales sobre el registro retributivo, desarrollando los elementos objetivos, personales y temporales de la obligación de registro establecida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, como las normas que se refieren de manera específica al registro de empresas con obligación de auditoría, lo que vincula el contenido de los registros retributivos con los planes de igualdad y el objetivo de estos últimos descrito en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, conforme a la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Asimismo, y como elemento clave del principio de transparencia, se garantiza el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal en todo caso cuando esta exista, o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

La sección 2.ª se ocupa del concepto y contenido de la auditoría retributiva.

Así, la auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del plan de igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

La auditoría retributiva cumple, por consiguiente, con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

La sección 3.ª por su parte establece la necesaria transparencia en la negociación colectiva y la adecuada valoración de los puestos de trabajo.

El capítulo IV describe, por su parte, el alcance de la tutela judicial y administrativa, recordando el valor de la justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación, así como el principio de igualdad de retribución respecto de las personas trabajadoras a tiempo parcial, en desarrollo de lo previsto en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto de las disposiciones adicionales, se establece una referencia específica a la participación institucional, la previsión de la celebración de reuniones para el análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva, la elaboración de una Guía técnica para las auditorías retributivas y la aplicación de este real decreto al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

La disposición transitoria única acompasa la exigencia de las auditorías retributivas y los registros a la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a su exigencia paulatina a las empresas de cincuenta o más trabajadores.

Por último, las disposiciones finales incluyen la previsión sobre la elaboración de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, el título competencial prevalente en virtud del cual se dicta el presente real decreto, la habilitación para su desarrollo normativo y aplicación, así como el comienzo de entrada en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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 obligaciones legales establecidas de acuerdo con la habilitación de la disposición final primera del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de

seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. 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 consulta y 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.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

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 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.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de octubre de 2020,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO II

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Artículo 3. *Principio de transparencia retributiva.*

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como

aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Artículo 4. *La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.*

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

CAPÍTULO III

Los instrumentos de transparencia retributiva

Sección 1.ª Registro retributivo

Artículo 5. *Normas generales sobre el registro retributivo.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Artículo 6. *Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.*

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la

empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Sección 2.ª Auditoría retributiva

Artículo 7. *Concepto de auditoría retributiva.*

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Artículo 8. *Contenido de la auditoría retributiva.*

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva

Artículo 9. *Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

CAPÍTULO IV

Tutela administrativa y judicial

Artículo 10. *Alcance de la tutela administrativa y judicial.*

1. La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma.

2. La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

Artículo 11. *Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial.*

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

Disposición adicional primera. *Participación institucional.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

Disposición adicional segunda. *Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial.*

Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado el presente real decreto a fin de garantizar la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Disposición adicional tercera. *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.*

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Disposición adicional cuarta. *Personal laboral al servicio de las administraciones públicas.*

Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Disposición transitoria única. *Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas.*

La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición final primera. *Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.*

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.
2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.

Disposición final segunda. *Título competencial.*

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.

Disposición final tercera. *Habilitación normativa.*

Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 15

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

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 264, de 3 de noviembre de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-18040

I

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en desarrollo del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y del artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujo una regulación novedosa de diversos instrumentos a través de los cuales ha de aplicarse el principio de transparencia retributiva, tal y como señala el artículo 3 del citado real decreto. Uno de ellos es el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

En primer lugar, este procedimiento se inserta, en virtud del artículo 8.1.a).1.º del citado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en el marco de la auditoría retributiva, pues el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo. Esta, según dicho precepto, «tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral». Por otra parte, la valoración «debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos».

Por su parte, el artículo 6.a) del citado real decreto, recoge los efectos que la valoración de los puestos de trabajo tiene en la obligación de elaborar el registro retributivo, pues en el caso de empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, el registro «deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo».

Además, dicho real decreto también contempla la forma en que se debe proceder a realizar la valoración de los puestos de trabajo. Así, su artículo 4 desarrolla las diferentes categorías de factores que, de conformidad con el artículo 28 del Estatuto de los

Trabajadores, se deben tomar en consideración para entender que un trabajo tiene igual valor que otro, así como los criterios que deben regir la valoración: adecuación, totalidad y objetividad.

Con el objeto de facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales para las que resulta necesario realizar una valoración de los puestos de trabajo, la disposición final primera del citado real decreto, en su apartado 1, dispuso la aprobación, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

En cumplimiento de este mandato, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, adscrito al Ministerio de Igualdad, han trabajado, con la participación de los interlocutores sociales, en el desarrollo de una herramienta informática que diese soporte a dicho procedimiento y continuarán trabajando en su seguimiento, junto con el de la herramienta de igualdad retributiva (IR!).

La herramienta incorpora un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo, que posibilita que cada empresa, de una manera sencilla y respetuosa con la normativa reguladora, pueda evaluar de forma efectiva el valor que realmente aporta cada puesto de trabajo al conjunto de la organización. En especial, se trata de una herramienta que permite visibilizar las tareas, funciones y actividades que tradicionalmente, por estar ligadas a puestos de trabajo altamente feminizados, no se valoran debidamente.

Con esta doble función de ofrecer una imagen fiel del valor que aporta cada puesto de trabajo a la empresa, al tiempo que se ofrece un recurso para revelar situaciones de infravaloración de puestos de trabajo feminizados, se ofrece a los sujetos obligados por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, una garantía de cara a cumplir con sus deberes legales y reglamentarios, que redunda, en la práctica, en un impacto de la normativa más positivo y más intenso.

Debido a que este procedimiento, precisamente, tiene como objetivo el constituirse como canal de cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, procede la aplicación del efecto previsto en el apartado 2 de la disposición final primera del citado real decreto, que no es otro que el de declarar que la valoración efectuada a través del mismo cumple con los requisitos formales exigidos.

II

La orden consta de dos artículos, tres disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.

El artículo 1 determina su objeto, que consiste en la aprobación y la publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El artículo 2 declara que la valoración de los puestos de trabajo realizada conforme a dicho procedimiento cumple con los requisitos formales exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La disposición adicional primera atribuye el seguimiento de la implementación de las herramientas de valoración de los puestos de trabajo y de igualdad retributiva al Ministerio de Trabajo y Economía Social y al Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. La disposición adicional segunda establece que se publicará una guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo. La disposición adicional tercera se refiere a la ausencia de incremento del gasto. Por último, las disposiciones finales primera y segunda se refieren, respectivamente, al título competencial y a su entrada en vigor.

Esta norma se adecúa a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, en cuanto a los principios de necesidad y eficacia, la norma está justificada por razones de interés general, plasmados en el mandato recogido por la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. La aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo facilitará a las empresas el cumplimiento de las obligaciones legales que requieren su aplicación.

Respecto al principio de proporcionalidad, la norma contiene la regulación imprescindible para atender su necesidad, y, conforme al principio de eficiencia, no se imponen nuevas

cargas administrativas a los ciudadanos. El principio de seguridad jurídica es igualmente respetado y queda garantizado, ya que la iniciativa es coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Por último, la iniciativa normativa se adecúa al principio de transparencia, en tanto que se definen claramente sus objetivos y su justificación, habiéndose sustanciado además el trámite de audiencia e información pública exigido por el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Esta orden 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.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad, dispongo:

Artículo 1. *Aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.*

1. Esta orden tiene por objeto aprobar y dar publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a los efectos de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

2. La implementación del citado procedimiento por parte de las empresas tendrá carácter voluntario y se llevará a cabo a través de la herramienta elaborada al efecto para evaluar la contribución de cada puesto de trabajo al conjunto de la organización.

3. La herramienta para la implementación del procedimiento de valoración de puestos de trabajo se publicará en las páginas web del Ministerio de Trabajo y de Economía Social y del Instituto de las Mujeres.

Artículo 2. *Cumplimiento de los requisitos formales exigidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

De acuerdo con lo previsto en la disposición final primera, apartado 2, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se entenderá que la valoración de los puestos de trabajo realizada utilizando la herramienta a la que se refiere el artículo anterior reúne los requisitos formales establecidos en el citado real decreto.

Disposición adicional primera. *Seguimiento de las herramientas de valoración de puestos de trabajo y de igualdad retributiva.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, realizarán, junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el seguimiento de la implementación de la herramienta de valoración de los puestos de trabajo, así como de la herramienta de igualdad retributiva (IR!) desarrollada conforme a lo dispuesto en el artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Disposición adicional segunda. *Guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres publicarán una Guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo.

Disposición adicional tercera. *Ausencia de incremento del gasto.*

Las medidas derivadas de esta orden se realizarán con los medios propios de cada Ministerio, sin que supongan incremento del gasto público y, en consecuencia, de dotaciones, retribuciones u otros gastos de personal.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta orden 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.

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».

§ 16

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 92, de 17 de abril de 1985
Última modificación: 8 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-1985-6029

La existencia de un fondo público para garantizar la percepción de salarios adecuados e indemnizaciones insatisfechas por causas derivadas del desequilibrio patrimonial de las Empresas se ha revelado, hasta el momento, como el mecanismo más eficaz y de más frecuente utilización en coyunturas como la presente, en que las situaciones de crisis propician la aparición de deudas laborales que exigen el debido amparo, para evitar notorios perjuicios a los trabajadores que, en otro caso, se verían forzados no ya sólo a seguir largos procedimientos, muchas veces con total ineficacia en sus resultados, sino, incluso, a no poder atender adecuadamente necesidades, en ocasiones de carácter perentorio.

Reconocida explícitamente la protección de garantía salarial en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, el Fondo de Garantia Salarial ha experimentado un proceso de desarrollo que se consagra en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la que ya aparece definido como organismo autónomo, dotado de personalidad jurídica y de capacidad de obrar.

Para recoger las experiencias adquiridas, colmar las lagunas que la realidad diaria venía poniendo de manifiesto y corregir determinadas situaciones que contribuían decisivamente al desequilibrio financiero del Fondo de Garantía Salarial, se planteó la reforma que ha culminado en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, en virtud de la cual, se da una nueva redacción al artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores y a cuyo desarrollo reglamentario atiende el presente Real Decreto.

Presidida por criterios de rigor, objetividad y rapidez, son, entre otros, aspectos destacados de esta norma reglamentaria los de: Acentuación del carácter de fondo de solidaridad, alejándose del esquema del seguro privado; extensión de la protección salarial a determinados colectivos de trabajadores vinculados a sus Empresas por relaciones laborales de carácter especial, ya debidamente reguladas; reducción de las diferencias en la cuantía de las prestaciones, que respondían exclusivamente a la causa o procedimiento seguido para la extinción del contrato de trabajo; establecimiento de un procedimiento ágil, con el fin de atender con premura presumibles situaciones de necesidad; procurar una pronta y eficaz acción subrogatoria e institucionalizar la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la gestión del Fondo de Garantía Salarial.

Se establecen, además, diversas medidas orientadas a garantizar el correcto destino de los fondos públicos que se administran y la unicidad de criterios en la concesión de las prestaciones.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con aprobación del Ministerio de la Presidencia, oído el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de marzo de 1985,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Naturaleza y organización

Artículo 1. *Naturaleza y denominación.*

Uno. El Fondo de Garantía Salarial es un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, para el cumplimiento de los fines establecidos en el artículo 33 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

Dos. En su actuación se regirá por las leyes y disposiciones generales que le sean de aplicación y, especialmente, por el mencionado Estatuto de los Trabajadores; por la Ley del Régimen Jurídico de las Entidades Estatales Autónomas, de 26 de diciembre de 1958; por la Ley 11/1977, de 4 de enero, General Presupuestaria, y por el presente Real Decreto.

Tres. La denominación del organismo autónomo es Fondo de Garantía Salarial, O.A.

Artículo 2. *Fines.*

Uno. Corresponde al Fondo de Garantía Salarial hacer efectivos, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia, los salarios, incluidos los de tramitación, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios, en la cuantía, forma y con los límites previstos en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos del párrafo anterior, el Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. En Empresas de menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial hará efectivo el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponde a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, sin necesidad de acreditar situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

Tres. En los supuestos de extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, el Fondo de Garantía Salarial abonará las indemnizaciones legales, siempre que se haya acordado por la autoridad laboral de exoneración del empresario.

Cuatro. Para el reembolso de las cantidades satisfechas conforme a los números 1 y 3 de este artículo, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores frente a los empresarios deudores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cinco. No obstante lo anterior, cuando los beneficiarios de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial fueran trabajadores que, tras cesar en la empresa en la que prestaban servicios, constituyan una sociedad laboral, una cooperativa de trabajo asociado u otro tipo de cooperativa, a cuyos socios trabajadores les sean de aplicación las normas establecidas para los socios trabajadores de las mencionadas cooperativas de trabajo asociado, no procederá la devolución de las prestaciones recibidas, siempre que el importe de las deudas derivadas de las mismas haya sido íntegramente aportado a la sociedad o cooperativa constituida, como capital social.

Seis. Si la sociedad, por cualquier causa, perdiera su calificación de laboral en un plazo de quince años a contar desde su constitución, deberá restituir al Fondo de Garantía Salarial

las cantidades que les fueron abonadas por dicho organismo a sus socios trabajadores en concepto de salarios o indemnizaciones adeudadas por la empresa precedente.

Esto mismo será de aplicación si en dicho plazo causa baja como socio de la sociedad laboral o cooperativa de las referidas en el apartado anterior, cualquiera de los socios trabajadores que hubieran percibido las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y que fueron aportadas a la constitución de la propia sociedad laboral o cooperativa, en cuanto a la parte correspondiente al socio que causa baja, salvo que la baja se haya producido por causas ajenas a la autonomía de la voluntad de las partes, como el fallecimiento, incapacidad permanente o la jubilación del socio trabajador y siempre que no suponga la disminución del nivel de empleo que tenía la sociedad a la fecha de su constitución.

Artículo 3. *Recursos económicos.*

Para el cumplimiento de sus fines, el Fondo de Garantía Salarial dispondrá de los siguientes recursos:

1. Las cotizaciones efectuadas por los empresarios, tanto públicos como privados, que empleen trabajadores por cuenta ajena.
2. Las cantidades obtenidas por subrogación.
3. Las rentas o frutos de su patrimonio o del patrimonio del Estado adscrito al Fondo.
4. La venta de publicaciones.
5. Las consignaciones o transferencias que puedan fijarse en los Presupuestos Generales del Estado, y
6. Cualesquiera otros previstos en las leyes.

Artículo 4. *Estructura organizativa.*

Uno. La dirección y gobierno del Fondo de Garantía Salarial, corresponde al Consejo Rector y a la Secretaría General.

Dos. Para la instrucción de los correspondientes expedientes y para la realización de las oportunas actuaciones subrogatorias, se constituirán unidades administrativas periféricas integradas en las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 5. *El Consejo Rector.*

Uno. El Consejo Rector, órgano superior colegiado de dirección, estará integrado por su Presidente, cuatro representantes de la Administración Pública, cinco representantes de las Organizaciones sindicales y cinco representantes de las Organizaciones empresariales más representativas con arreglo a la Ley, designados de acuerdo con sus Estatutos, y un Secretario.

Dos. La presidencia del Consejo Rector corresponderá al Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, siendo designados los restantes Vocales representantes de la Administración Pública libremente por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de entre los Directores y Subdirectores generales del Departamento con competencias relacionadas con los fines del organismo.

Tres. Como Secretario del Consejo Rector actuará, con voz y sin voto, el Secretario General del Fondo de Garantía Salarial.

Artículo 6. *Fuciones del Consejo Rector.*

Uno. Son funciones del Consejo Rector:

a) Elaborar los criterios de actuación del Fondo de Garantía Salarial.

b) Conocer la evolución económica del organismo y proponer al Gobierno, a través del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, las medidas oportunas para el cumplimiento de sus fines.

c) Aprobar el anteproyecto de presupuestos y de su liquidación anual.

d) Aprobar la memoria anual de actividades del organismo.

Dos. El Consejo Rector se reunirá, previa convocatoria de su Presidente, al menos dos veces al año, y a propuesta de la representación sindical o empresarial.

Artículo 7. *Secretaría General.*

Uno. La Secretaría General es el órgano permanente de dirección y gestión del Fondo de Garantía Salarial. Su titular, con nivel orgánico de Subdirector General, será nombrado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de entre funcionarios del Estado con titulación superior.

Dos. El Secretario general ostentará la representación del Fondo y la Jefatura de todos sus servicios y de personal.

Artículo 8. *Funciones de la Secretaría General.*

Son funciones de la Secretaría General:

a) Ejecutar los acuerdos del Consejo Rector.

b) Ejercer y desarrollar las funciones directivas, administrativas, de gestión y cualesquiera otras no reservadas al Consejo Rector.

c) Elaborar y elevar al Consejo Rector, para su aprobación, el anteproyecto de presupuestos, de su liquidación anual y la memoria anual de actividades.

d) Autorizar los gastos y ordenar los pagos.

e) Resolver, en primera instancia, los expedientes administrativos de solicitud de prestaciones y cualquier otro tipo de peticiones que puedan afectar a los fines o intereses del Fondo de Garantía Salarial.

f) Ejercitar los derechos y acciones judiciales y extrajudiciales conducentes a una eficaz subrogación de los créditos laborales satisfechos y a su seguimiento.

g) Informar periódicamente de su gestión al Consejo Rector.

Artículo 9. *Las unidades administrativas periféricas.*

Uno. **(Derogado)**

Dos. Al frente de cada unidad administrativa periférica se nombrará un funcionario, con el nivel administrativo que se determine, encargado de coordinar las actividades del Fondo de Garantía Salarial y ejecutar las directrices de los órganos rectores del mismo.

Tres. A las unidades administrativas periféricas se adscribirá el personal necesario para el desarrollo de sus funciones; en particular, funcionarios licenciados en Derecho, habilitados para dar cumplimiento a los trámites de audiencia y ejercer con eficacia las acciones subrogatorias y de seguimiento.

Cuatro. En cada provincia se constituirá una Comisión de Seguimiento del Fondo de Garantía Salarial.

La Comisión, presidida por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, estará integrada por tres representantes de la Administración del Estado, tres de las Organizaciones sindicales y tres de las empresariales más representativas con arreglo a la Ley.

Artículo 10. *Funciones de las unidades administrativas periféricas.*

Son funciones de las unidades administrativas periféricas:

a) Instruir los expedientes administrativos de solicitud de prestaciones, elevando, a través de los respectivos Directores provinciales de Trabajo y Seguridad Social, a la Secretaría General, la correspondiente propuesta de resolución.

b) Informar periódicamente a la Secretaría General de la situación y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial en el ámbito de su competencia.

c) Los letrados adscritos a las unidades administrativas periféricas del Fondo de Garantía Salarial ejercerán la representación de éste en cuantas actuaciones judiciales y extrajudiciales resulten necesarias para una eficaz personación en los trámites de audiencia a que sea llamado el Fondo de Garantía Salarial por imperativo legal o acuerdo judicial.

d) Los letrados representantes del Fondo de Garantía Salarial ejercitarán, en el ámbito territorial correspondiente a la unidad administrativa periférica a que estuvieren adscritos, los derechos y acciones en que haya quedado subrogado el Fondo de Garantía Salarial, realizando las actuaciones conducentes al más eficaz reembolso de las cantidades satisfechas.

CAPÍTULO II

Cotización y régimen de prestaciones

Sección primera. Cotización

Artículo 11. *Obligación de cotización.*

Uno. Están obligados a cotizar al Fondo de Garantía Salarial:

a) Todos los empresarios a que se refiere el número 2 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, tanto si son públicos como privados, por los trabajadores por cuenta ajena que tengan a su servicio, vinculados por relación laboral ordinaria.

b) Los clubes o entidades deportivas, por los deportistas profesionales vinculados a los mismos en virtud de relación laboral de carácter especial.

c) Los empresarios que ocupen trabajadores cuya actividad sea la de intervención en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y la ventura de aquéllas, por dichos trabajadores, con las particularidades que se señalan en el párrafo tercero del número 2 del artículo siguiente.

d) Las personas empleadoras por las personas trabajadoras en el hogar familiar vinculadas entre sí en virtud de relación laboral de carácter especial.

Dos. Los empresarios que tengan a su servicio trabajadores vinculados por cualquiera de las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, distintas de las menciondas en los apartados b) y c) del número anterior, vendrán obligados a cotizar desde el momento en que así lo dispongan las normas reguladoras de aquéllas.

Artículo 12. *Base de cotización e ingresos.*

Uno. La base de cotización será la misma que la establecida para el cálculo de la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

Dos. El ingreso de las aportaciones se efectuará conjuntamente con las cuotas que corresponda abonar al régimen de la seguridad social y en la misma forma prevista para aquéllas.

Los empresarios agrícolas ingresarán las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial por sus trabajadores fijos o eventuales, al tiempo de realizar la cotización por jornadas reales.

Cuando la actividad del trabajador sea la de intervención en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, el propio trabajador será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar ingresando en su totalidad el importe de la aportación que corresponda al empresario o, en su caso, empresarios, sin perjuicio de su derecho a repercutir en los mismos la cantidad ingresada, previa su justificacion.

Sección segunda. Régimen de prestaciones: presupuestos básicos

Artículo 13. *Titulares del derecho.*

Podrán percibir las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial todos los trabajadores vinculados por relación laboral a alguno de los empresarios enumerados en el artículo 11, cuando sean titulares de un crédito por salarios o indemnizaciones y en la forma que para cada caso se especifica en los artículos siguientes.

Artículo 14. *Créditos por salarios e indemnización.*

Uno. A los efectos del presente Real Decreto se considerarán créditos salariales protegidos la totalidad de las percepciones económicas a que tengan derecho los trabajadores siempre que retribuyan:

a) El trabajo efectivamente realizado.

b) Los períodos de descanso computables como de trabajo.

c) Las percepciones económicas derivadas del artículo 56.1, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores, y del 211, párrafo final, de la Ley de Procedimiento Laboral.

Cuando se trate de deportistas profesionales el salario vendrá determinado por los conceptos a que se refiere el número 2 del artículo 8, del Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero.

Dos. Se considerará crédito por indemnización la cantidad reconocida a favor de los trabajadores en sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria de éstas, a causa de despido o extinción de los contratos de trabajo, conforme a los artículos 50 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Insolvencia.*

Uno. Se entenderá que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida en la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

Dos. Durante el plazo concedido para cumplimentar el trámite de audiencia, el Fondo de Garantía Salarial realizará cuantas gestiones estime necesarias en orden a la verificación de la real situación económica de la Empresa, especialmente la citación a ésta y a los trabajadores.

Artículo 16. *Procedimiento concursal.*

Uno. Desde el momento en que en el procedimiento concursal se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, se emplazará al Fondo de Garantía Salarial, que comparecerá en el expediente en concepto de responsable legal subsidiario, pudiendo instar lo que a su derecho convenga.

Dos. La solicitud de concesión de prestaciones del Fondo de Garantía Salarial con fundamento en hallarse la Empresa sometida a procedimiento concursal, podrá presentarse en cualquier momento de su tramitación, desde que exista resolución judicial teniendo por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos, o declarando la quiebra o el concurso de acreedores y aun cuando ya hubiese sido aprobado convenio con los acreedores.

Tres. En cualquier caso, el reconocimiento del derecho a la prestación exigirá que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o, en su caso, reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de la obligación de aquéllos de reducir su solicitud o de reembolsar al Fondo de Garantía Salarial la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.

Cuatro. Si la solicitud se formulase una vez firmado el convenio con los acreedores, deberá justificarse que éste se encuentre en fase de cumplimiento, acreditándose, en su caso, las cantidades percibidas por los trabajadores y que éstas son las que corresponden de acuerdo con el carácter reconocido al crédito laboral de que se trate.

Cinco. Si durante la tramitación del procedimiento administrativo se produjese el desistimiento de la Empresa o recayese resolución judicial denegando la solicitud de concurso o acordando el sobreseimiento, se procederá al archivo del expediente, comunicándolo a los interesados y advirtiéndoles de su derecho a replantearlo en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 17. *Fuerza mayor.*

En los supuestos de indemnizaciones reconocidas a los trabajadores por la extinción de sus contratos de trabajo a causa de fuerza mayor, ya sean aquéllas normales o reducidas, el Fondo de Garantía Salarial abonará las prestaciones correspondientes, sin necesidad de previa declaración de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso, siempre que la resolución de la autoridad laboral acuerde expresamente la exoneración del empresario.

Cuando la resolución administrativa que autoriza la extinción de los contratos de trabajo no acuerde expresamente la exoneración del empresario, para que el Fondo de Garantía

Salarial abone las prestaciones correspondientes será necesario acreditar la situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso del mismo.

En ambos casos, el Fondo de Garantía Salarial se subroga frente el empresario por el importe de las prestaciones satisfechas.

Artículo 18. *Prestaciones por salarios pendientes de pago.*

El Fondo de Garantía Salarial abonará en concepto de salarios pendientes de pago una cantidad equivalente a multiplicar el salario correspondiente al trabajador en el momento del devengo o el duplo del salario mínimo interprofesional cuando aquél rebase esta cifra, por el número de días trabajados, de descanso computable como de trabajo de tramitación, según los casos, con el límite máximo de ciento veinte días. Cuando se soliciten salarios de tramitación se tendrá en cuenta la limitación establecida en el artículo 56.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Prestaciones indemnizatorias.*

Uno. El Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas por la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, cuya cuantía se calculará a razón de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de una anualidad.

El salario que servirá como base de cálculo de las indemnizaciones a satisfacer por el Fondo de Garantía Salarial será el que acredite percibir el trabajador, excepto cuando sea superior al duplo del salario mínimo interprofesional, en cuyo caso se tomará esta última cifra.

A los solos efectos del cálculo de las prestaciones a que se refiere este artículo, y salvo que el trabajador acredite un período superior de vigencia de la relación laboral, los años de servicio serán los que resulten de la certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social relativa al período de alta en la Empresa deudora.

Dos. Cuando se trate de indemnizaciones derivadas de despido o de extinción del contrato por voluntad del trabajador, el importe de las prestaciones se calculará a razón de veinticinco días de salario por año de servicio, con aplicación de la misma base de cálculo y del mismo límite fijado en el número anterior.

Tres. El importe de las prestaciones por el 40 por 100 de la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, en Empresas de menos de 25 trabajadores, se abonará con aplicación de las mismas bases y dentro del límite del número uno anterior.

En el supuesto de que los trabajadores preceptores de estas prestaciones soliciten, posteriormente, del Fondo de Garantía Salarial el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, por encontrarse éste en situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquéllos.

Cuatro. Cuando la actividad del trabajador sea la de intervención en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, las referencias al duplo del salario mínimo interprofesional contenidas en los apartados precedentes se entenderán hechas a la unidad de salario mínimo interprofesional, salvo que se justifique haber venido cotizando al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Representantes de Comercio por una base mejorada equivalente, al menos, al indicado duplo, durante los últimos doce meses.

Cinco. Si el trabajador interviniese en operaciones mercantiles por cuenta de dos o más empresarios, el límite máximo de la prestación a abonar por el Fondo de Garantía Salarial será la cantidad que resulte de dividir el importe total que correspondería según los números anteriores, por el número de empresarios por cuenta de los cuales realice su actividad.

La prestación así recibida no priva del derecho a recibir nueva prestación, con idéntico límite, en el caso de concurrir cualquiera de las causas que la motivan en otro u otros empresarios.

Seis. En el caso de extinción del contrato de trabajo por las causas previstas 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, la cuantía de la indemnización que procede abonar al Fondo de Garantía Salarial se calculará a razón de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de seis mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO III

Procedimiento

Artículo 20. *Interesados en el procedimiento.*

Uno. En cualquier caso, se considerará que tienen interés suficiente para promover expediente para reconocimiento de las prestaciones:

a) Los trabajadores titulares de créditos laborales protegidos por la garantía salarial.
b) Los órganos de administración de la Empresa sometida a un procedimiento concursal.

Dos. Podrán intervenir en el procedimiento, para la defensa de los intereses colectivos, las Organizaciones sindicales y empresariales representativas en el sector económico a que pertenezca la empresa.

Artículo 21. *Plazo.*

El plazo para solicitar las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial será de un año, contado desde la fecha del acto de conciliación, sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria de éstas en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Dicho plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal así como por las demás formas admitidas en Derecho.

Artículo 22. *Iniciación del procedimiento.*

Uno. El procedimiento de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial podrá iniciarse de oficio por acuerdo de la Secretaría General o de la unidad administrativa periférica correspondiente, o a instancia de los interesados.

Dos. En los supuestos de prestaciones indemnizatorias derivadas de la aplicación del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los casos de fuerza mayor con exoneración, a que se refiere el artículo 51.10, párrafo segundo, de la misma Ley, la resolución firme de la autoridad laboral que autorice la extinción de los contratos de trabajo provocará el acuerdo que determine la iniciación de oficio del expediente.

Tres. A los anteriores efectos, la autoridad laboral remitirá a la unidad administrativa periférica del Fondo de Garantía Salarial correspondiente al domicilio del centro de trabajo donde presten sus servicios los trabajadores, certificación de la resolución dictada, en el plazo de tres días hábiles siguientes a aquél en que se produzca la firmeza de la misma. En dicha resolución se hará constar el número de trabajadores de la empresa.

Cuatro. Si el procedimiento se iniciase a instancia de los interesados la solicitud deberá formalizarse en el modelo que apruebe la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial y que será publicado en el «Boletín Oficial del Estado», pudiendo presentarse directamente en la unidad administrativa periférica del Fondo de Garantía Salarial correspondiente al domicilio del centro de trabajo en que prestan sus servicios los trabajadores o en cualquier otra dependencia a que se refiere el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Artículo 23. *Acumulación de solicitudes.*

Cuando la petición se fundamente en la existencia de procedimiento concursal, los interesados podrán instar del Secretario general del Fondo de Garantía Salarial, o éste acordar de oficio, la acumulación de las solicitudes referentes a trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo de la misma Empresa ubicados en diferentes provincias.

Acordada la acumulación, el expediente se tramitará por la unidad administrativa periférica del Fondo de Garantía Salarial correspondiente a la capital de provincia del Juzgado que estuviera entendiendo del procedimiento concursal, haciéndose los pagos que, en su caso, pudieran proceder, por la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de la misma capital y provincia.

La orden de acumulación será comunicada en el plazo de tres días a la unidad administrativa periférica del organismo correspondiente al domicilio de cada uno de los distintos centros de trabajo de la empresa, a fin de que se abstengan de conocer de las solicitudes que ante las mismas pudieran presentarse, remitiendo a la unidad administrativa periférica competente, por razón de la acumulación, los expedientes que pudieran encontrarse en trámite de instrucción, con inmediata notificación a sus promotores.

Artículo 24. *Consentimiento de los trabajadores y alegaciones.*

Uno. Si el expediente se promoviese por los órganos de administración del concurso, deberá justificarse el consentimiento de los trabajadores mediante declaración firmada por los mismos que se unirá a la solicitud. El expediente se entenderá promovido solamente con respecto a aquellos trabajadores que hubiesen prestado tal consentimiento.

Dos. 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 Fondo de Garantía Salarial 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.

Transcurridos diez días sin recibirse contestación, se presumirá su conformidad con el contenido íntegro de la solicitud, continuándose la instrucción del expediente.

Artículo 25. *Documentación de la solicitud.*

La solicitud deberá venir acompañada de los siguientes documentos:

a) En todo caso:

1. Fotocopia del documento nacional de identidad de cada uno de los trabajadores.

2. Fotocopia de documentos de afiliación a la Seguridad Social o declaración de su situación respecto a la misma, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27.

b) Cuando se solicite prestación por salarios adeudados:

1. Certificación del acto de conciliación o testimonio de la sentencia en que se reconozca la deuda, en este último caso con la debida diligencia de firmeza.

2. Cuando la deuda salarial se refiera a diferencias existentes entre la retribución percibida por el trabajador y la legalmente correspondiente, deberá especificarse en el acuerdo conciliatorio las normas legales o convencionales en que se fundamenta la reclamación salarial y los períodos a que se refieren las diferencias.

3. Cuando se solicite prestación por insolvencia, resolución en la que conste la insolvencia del empresario, subsiguiente a la iniciación del procedimiento ejecutivo regulado por la Ley de Procedimiento Laboral.

4. En el supuesto de procedimiento concursal, testimonio de la resolución judicial por la que se tiene por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, acompañado de certificación de inclusión de los créditos de los trabajadores en la lista de acreedores por un importe igual o superior al que se solicite al Fondo de Garantía Salarial.

c) Cuando se solicite prestación por indemnizaciones no abonadas:

1. Testimonio de la resolución judicial o certificación de la resolución administrativa en la que se declare o autorice la extinción del contrato de trabajo, en ambos casos, con diligencia de firmeza.

2. Los mismos documentos que con carácter alternativo se señalan en los números 3 y 4 de la letra b) anterior, salvo cuando la extinción del contrato de trabajo se haya producido por causa de fuerza mayor o lo solicitado sea el abono del 40 por 100 de la indemnización derivada de extinción del contrato por causas económicas o tecnológicas.

Artículo 26. *Ordenación.*

Uno. Iniciado el expediente, el procedimiento se impulsará de oficio en todos sus trámites.

Dos. Las solicitudes defectuosas o carentes de alguno de los preceptivos documentos, darán lugar al requerimiento al promotor o primer firmante para que en el plazo de diez días subsane la falta observada o acompañe los preceptivos documentos, con apercibimiento de que si así no lo hiciese se archivará sin más tramite, sin perjuicio del derecho de los interesados a volver a replantearla, previo desglose y devolución de la documentación aportada.

Tres. Si el defecto no subsanado ha afectado sólo a alguno o algunos de los trabajadores incluidos en la petición, la orden de archivo se referirá exclusivamente a éstos, continuándose la tramitación del expediente respecto a los demás.

Artículo 27. *Instrucción.*

Uno. Dentro del plazo máximo de diez días, a contar desde la presentación de la solicitud en firme, o desde la adopción del oportuno acuerdo, el Fondo de Garantía Salarial se dirigirá a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social a fin de que por la misma se expida, dentro de igual plazo, certificación de inscripción de la Empresa y de afiliación del trabajador, con expresión de las fechas de alta y baja y base por la que viniese cotizando al Fondo de Garantía Salarial.

Dos. En el supuesto de existir discrepancias entre los datos certificados por la Tesorería Territorial de la Seguridad Social y los contenidos de la solicitud, aun cuando éstos resulten de la documentación acompañada a la misma, la unidad administrativa periférica del Fondo de Garantía Salarial realizará las actuaciones conducentes a su clarificación, abriéndose el correspondiente período de prueba por un plazo máximo de veinte días.

Tres. Al tiempo de remitir el oficio a que se refiere el número uno anterior, el Fondo de Garantía Salarial cumplimentará el trámite de traslado de la solicitud en los casos previstos en el número dos del artículo 24 de este Real Decreto.

Cuatro. Si por el empresario o por el órgano de administración del concurso se expusiesen hechos o circunstancias que de algún modo contradijesen los contenidos en la solicitud, se procederá en la misma forma establecida en el número dos anterior.

Cinco. Con independencia de lo dispuesto en el artículo anterior, las unidades administrativas periféricas del Fondo de Garantía Salarial desarrollarán de oficio, o a instancia de los interesados o intervinientes en el procedimiento, cuantos actos de instrucción consideren necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de la procedencia de la prestación solicitada. De manera particular se comprobará la efectiva existencia de créditos laborales pendientes de pago en el momento que haya de dictarse la resolución y la continuidad del estado de insolvencia, suspensión, quiebra o concurso de acreedores del empresario en el citado momento.

Artículo 28. *Terminación.*

Uno. Concluida la instrucción por la unidad administrativa periférica competente, se remitirá a la Secretaría General el expediente completo, acompañándose propuesta de resolución, en el plazo de diez días.

Dos. A la vista del expediente y de la propuesta de la resolución, el Secretario general del Fondo de Garantía Salarial podrá acordar la apertura de un período extraordinario para práctica de prueba, señalando los puntos concretos sobre los que habrá de versar y el plazo para su ejecución, que en ningún caso podrá exceder de quince días.

Las actuaciones consiguientes podrán ser realizadas por la propia Secretaría General o encomendarse por esta a la unidad administrativa periférica instructora, o a aquella que estime conveniente por razones de mayor facilidad para su práctica.

Tres. Concluido, en su caso, el período de prueba a que se refiere el número anterior, el Secretario general dictará resolución en el plazo de cinco días, en la que se estimarán total o parcialmente, o se desestimarán las peticiones deducidas. Deberán desestimarse aquellas solicitudes de prestaciones en que se aprecie la existencia de abuso de derecho o fraude de ley y cuando no se justifique su abono por haberse acreditado la existencia de un interés

común de trabajadores y empresarios en la formalización de una apariencia de estado legal de insolvencia, con la finalidad de obtener las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Cuatro. Una vez fiscalizado el gasto por la Intervención Delegada en el Organismo, el Secretario general ordenará el pago a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social correspondiente, dentro del plazo de los tres días siguientes a la fecha de la intervención.

Cinco. Al tiempo de remitir la orden de pago, la Secretaría General enviará copia de la resolución y de sus anexos a la unidad administrativa periférica instructora del expediente.

Seis. Al mismo tiempo, la resolución será notificada directamente por la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial a los interesados, mediante traslado del texto íntegro de aquélla y de sus anexos.

Siete. El plazo máximo para dictar resolución en primera instancia será de tres meses, contados a partir de la presentación en forma de la solicitud.

Artículo 29. *Recursos.*

Uno. Las resoluciones del Secretario general del Fondo de Garantía Salarial podrán ser objeto de recurso de alzada ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, que deberá interponerse en el plazo de quince días, contados desde el siguiente al de recibo de la notificación.

Dos. Las resoluciones dictadas en alzada por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social agotarán la vía administrativa y podrán ser objeto de recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

CAPÍTULO IV

Acciones por subrogación

Artículo 30. *Iniciación de la subrogación.*

Uno. Dictada la resolución y ordenado el pago, el Fondo de Garantía Salarial remitirá copia de la misma al órgano judicial que hubiese entendido del procedimiento seguido por los trabajadores y, en su caso, al órgano de administración de la suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

De la recepción de dicha copia se acusará recibo y desde tal momento habrán de ser notificadas al Fondo de Garantía Salarial cuantas acciones se practiquen o se promuevan por los trabajadores, en orden a la efectividad de sus créditos.

Dos. Realizado el pago, la subrogación del Fondo de Garantía Salarial en los derechos y acciones de los trabajadores se acreditará mediante la presentación ante el órgano jurisdiccional competente de los correspondientes recibos o de certificación sustitutiva de los mismos. Análoga certificación se remitirá también, en su caso, al órgano de administración del concurso.

Tres. Los créditos adquiridos por el Fondo de Garantía Salarial en virtud de la subrogación conservarán el carácter de privilegiados que les confiere el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores y el que pueda corresponderle por aplicación de la legislación civil y mercantil. Cuando tales créditos concurran con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no abonada por el Fondo de Garantía Salarial, uno y otros se satisfarán a prorrata de sus respectivos importes.

Cuatro. En cualquier caso, las garantías especiales y los embargos que hubieran podido establecerse para asegurar a los trabajadores el cobro de sus créditos, aprovecharán al Fondo de Garantía Salarial en la proporción que corresponda a la parte del crédito por el mismo satisfecha.

Artículo 31. *Requerimiento de pago.*

Uno. Con independencia de la obligación de ejercitar cuantas acciones judiciales se consideren convenientes para el más rápido y eficaz reembolso de las cantidades abonadas, el Fondo de Garantía Salarial requerirá a las Empresas deudoras para la devolución de las mismas, pudiendo, si a sus intereses conviene, señalar día y hora para su comparecencia ante la Secretaría General o la unidad administrativa periférica que instruyo el expediente.

Dos. La incomparecencia de la Empresa, sin causa que lo justifique, será considerada infracción laboral, sancionable con arreglo a lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y al Decreto 1860/1975, de 10 de julio.

Artículo 32. *Acuerdo de devolución de cantidades.*

Uno. Con objeto de facilitar el reintegro de las cantidades adeudadas, el Fondo de Garantía Salarial podrá concluir acuerdos de devolución en los que se deteminarán los aspectos relativos a forma, plazos y garantías, conjugando la eficacia de la acción subrogatoria con las exigencias de continuidad empresarial y la salvaguardia del empleo.

Las cantidades aplazadas devengaran el interés legal del dinero.

Dos. La conclusión de un acuerdo de devolución en forma aplazada será comunicada al órgano judicial que viniese entendiendo del procedimiento instado para la realización de los créditos.

Tres. El incumplimiento de lo convenido determinará la resolución del acuerdo, ejercitándose por el fondo de garantía salarial cuantas acciones le competen, pudiendo solicitar la reapertura de las actuaciones si quedaron en suspenso.

Cuatro. Los acuerdos de devolución, en todo caso, habrán de observar el procedimiento legalmente establecido para las transacciones si en dicho acuerdo existen cláusulas que configuren el mismo como una transacción y no como un simple aplazamiento de pago.

Artículo 33. *Adjudicación de bienes.*

Uno. En su concepto de acreedor, el Fondo de Garantía Salarial podrá ser adjudicatario de toda clase de bienes en pago de la deuda, bien mediante subasta, bien mediante cesión por parte del deudor o de tercera persona.

Dos. Los bienes adjudicados conforme a lo dispuesto en el número anterior serán devueltos de la forma más inmediata posible al tráfico jurídico patrimonial, a fin de destinar su importe al cumplimiento de los fines del organismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85 de la Ley del Patrimonio del Estado.

Tres. Atendiendo a la indicada finalidad y a la naturaleza más comercial que patrimonial de los bienes adquiridos, el Fondo de Garantía Salarial podrá proceder a su enajenación directa, previo informe que con respecto a las condiciones de la enajenación deberán emitir la Abogacía del Estado y la intervención delegada de hacienda, siempre que el valor de tasación no exceda de cincuenta millones de pesetas.

Si excediese de dicha cuantía, además de los indicados informes, se requerirá autorización del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición adicional primera.

No será necesaria la previa autorización de la Dirección General de lo Contencioso del Estado para el ejercicio de las acciones que puedan entablarse en orden al reembolso de las cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de la obligación de aquellos de comunicar periódicamente a dicho centro directivo las actuaciones practicadas, a cuya vista podrán adoptarse las medidas de cualquier índole que se estimen procedentes.

Disposición adicional segunda.

El Secretario general del Fondo de Garantía Salarial podrá delegar en los directores provinciales de Trabajo y Seguridad Social las facultades que al mismo corresponden para dictar resolución de reconocimiento de prestaciones y para concluir acuerdos de devolución de cantidades a que se refiere el artículo 32, así como para la enajenación de bienes conforme al número tres del artículo 33 del presente Real Decreto.

Disposición transitoria.

Las solicitudes de prestaciones presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, serán resueltas conforme a la legislación anterior.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango a lo establecido en este Real Decreto, especialmente el Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo; el Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, y el Real Decreto 652/1982, de 2 de abril.

Disposición final.

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto, que entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 17

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: 8 de junio de 2024
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. **(Anulado)**

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.

§ 18

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 192, de 12 de agosto de 1985
Última modificación: 6 de marzo de 2012
Referencia: BOE-A-1985-17006

El artículo segundo. uno a) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo primero.tres c) de la propia norma, estableciéndose en la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, cómo el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la referenciada Ley, había de regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la presente norma se da cumplimiento a tal mandato, teniéndose en cuenta fundamentalmente para fijar su contenido el que la relación establecida entre el alto directivo y la Empresa contratante se caracteriza por la recíproca confianza que debe existir entre ambas partes, derivada de la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la Empresa en cuanto a facultades y poderes. Estas características se reflejan en el régimen jurídico que establece la presente norma, que en primer lugar determina el concepto del personal de alta dirección, para delimitar el ámbito de la norma, eliminándose así situaciones de indefinición jurídica, e incluso vacío de regulación, que se habían venido produciendo por esta falta de tratamiento normativo.

Precisamente por estas características de la relación que une al directivo con la Empresa se ha optado por proporcionar un amplio margen al pacto entre las partes de esta relación, como elemento de configuración del contenido de la misma, correspondiendo a la norma por su parte el fijar el esquema básico de la materia a tratar en el contrato, profundizando más en cuestiones como, por ejemplo, las relativas a las causas y efectos de extinción de contrato, respecto de las que se ha considerado debía existir un tratamiento normativo más completo, al ser menos susceptibles de acuerdos entre partes.

En su virtud, consultadas las Organizaciones Sindicales y Patronales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de julio de 1985,

DISPONGO:

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

Uno. El presente Real Decreto, de acuerdo con el artículo 2.1.a) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y al amparo de la disposición adicional primera

de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Dos. Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Tres. Se excluye del ámbito de este Real Decreto la actividad delimitada en el artículo 1.3.c), del Estatuto de los Trabajadores.

Cuatro. El presente real decreto se aplicará a los máximos responsables y personal directivo a que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, sobre régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que no estén vinculados por una relación mercantil, en aquello que no se oponga al mismo ni al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 2. *Fundamento.*

La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe.

Artículo 3. *Fuentes y criterios reguladores.*

Uno. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes, con sujeción a las normas de este Real Decreto y a las demás que sean de aplicación.

Dos. Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar específicamente en el contrato.

Tres. En lo no regulado por este Real Decreto o por pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales.

Artículo 4. *Forma y contenido del contrato.*

Uno. El contrato especial del trabajo del personal de alta dirección se formalizará por escrito, en ejemplar duplicado, uno para cada parte contratante. En ausencia de pacto escrito, se entenderá que el empleado es personal de alta dirección cuando se den los supuestos del artículo 8.1, del Estatuto de los Trabajadores y la prestación profesional se corresponda con la que define el artículo 1.2 del presente Real Decreto.

Dos. Dicho contrato deberá contener como mínimo:

a) La identificación de las partes.

b) El objeto del contrato.

c) La retribución convenida, con especificación de sus distintas partidas, en metálico o especie.

d) La duración del contrato.

e) Las demás cláusulas que se exigen en este Real Decreto.

Artículo 5. *Período de prueba.*

Uno. En el contrato especial de trabajo del personal de alta dirección podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida.

Dos. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador de alta dirección de la Empresa.

Artículo 6. *Duración del contrato.*

El contrato especial de trabajo tendrá la duración que las partes acuerden. A falta de pacto escrito se presume celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 7. *Tiempo de trabajo.*

El tiempo de trabajo en cuanto a jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente.

Artículo 8. *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la Empresa.*

Uno. El trabajador de alta dirección no podrá celebrar otros contratos de trabajo con otras Empresas, salvo autorización del empresario o pacto escrito en contrario. La autorización del empresario se presume cuando la vinculación a otra Entidad fuese pública y no se hubiese hecho exclusión de ella en el contrato especial de trabajo.

Dos. Cuando el alto directivo haya recibido una especialización profesional con cargo a la Empresa durante un período de duración determinada, podrá pactarse que el empresario tenga derecho a una indemnización por daños y perjuicios si aquél abandona el trabajo antes del término fijado.

Tres. El pacto de no concurrencia para después de extinguido el contrato especial de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años, sólo será válido si concurren los requisitos siguientes:

a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
b) Que se satisfaga al alto directivo una compensación económica adecuada.

Artículo 9. *Promoción interna.*

Uno. Deberá formalizarse el contrato escrito regulado en el artículo 4.º de este Real Decreto en los supuestos en que un trabajador vinculado a una Empresa por una relación laboral común promocionase el ejercicio de actividades de alta dirección en esa misma Empresa o en otra que mantuviese con ella relaciones de grupo u otra forma asociativa similar.

Dos. En tales supuestos en el contrato se especificará si la nueva relación especial sustituye a la común anterior, o si esta última se suspende. Caso de no existir en el contrato especificación expresa al respecto se entenderá que la relación laboral común queda suspendida. Si se optase por la sustitución de la relación laboral común por la especial, tal novación sólo producirá efectos una vez transcurridos dos años desde el correspondiente acuerdo novatorio.

Tres. En caso de simple suspensión de la relación laboral común anterior, al extinguirse la relación laboral especial, el trabajador tendrá la opción de reanudar la relación laboral de origen, sin perjuicio de las indemnizaciones a que pueda tener derecho a resultas de dicha extinción. Se exceptúa de esta regla el supuesto de la extinción del contrato especial de alta dirección por despido disciplinario declarado procedente.

Artículo 10. *Extinción por voluntad del alto directivo.*

Uno. El contrato especial de trabajo se extinguirá por voluntad del alto directivo, debiendo mediar un preaviso mínimo de tres meses. No obstante dicho período podrá ser de hasta seis meses, si así se establece por escrito en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a cinco años. No será preciso respetar el preaviso en el supuesto de incumplimiento contractual grave del empresario.

Dos. El empresario tendrá derecho, en caso de incumplimiento total o parcial del deber de preaviso, a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

Tres. El alto directivo podrá extinguir el contrato especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas, y en su defecto fijadas en esta norma para el caso de extinción por desistimiento del empresario, fundándose en las causas siguientes:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave transgresión de la buena fe, por parte del empresario.

b) La falta de pago o retraso continuado en el abono de salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, por parte del empresario, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en los que no procederá el abono de las indemnizaciones a las que se refiere este número.

d) La sucesión de Empresa o cambio importante en la titularidad de la misma, que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios.

Artículo 11. *Extinción del contrato por voluntad del empresario.*

Uno. El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

Dos. El contrato podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores; respecto a las indemnizaciones, en el supuesto de despido declarado improcedente se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato, siendo en su defecto de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.

Tres. Cuando el despido sea declarado improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas en el párrafo dos de este artículo, entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas. Si el despedido se reintegrase al empleo anterior en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 9.3 de este Real Decreto.

Artículo 12. *Otras causas de extinción.*

Dejando a salvo las especialidades consignadas en los artículos anteriores, esta relación laboral especial podrá extinguirse por las causas y mediante los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Faltas y sanciones.*

El alto directivo podrá ser sancionado en virtud de incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta relación especial, en los términos que se pacten en el contrato. Las faltas y correspondientes sanciones serán revisables ante el orden jurisdiccional social. Tales faltas, cualquiera que sea su naturaleza, prescribirán a los doce meses desde su comisión, o desde que el empresario tuviese conocimiento de ellas.

Por lo que se refiere a las infracciones laborales de los empresarios, será de aplicación el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores .

Artículo 14. *Jurisdicción competente.*

Los conflictos que surjan entre el personal de alta dirección y las Empresas como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto serán de la competencia de los Jueces y Magistrados del orden jurisdiccional social.

Artículo 15. *Otras disposiciones.*

Uno. **(Derogado)**

Dos. Este contrato podrá suspenderse, con los efectos y para los casos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Tres. A efectos de prescripción de acciones derivadas del contrato especial, así como en cuanto a la caducidad de la acción por despido, se aplicará, en cuanto proceda, el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Derechos de representación.*

Sin perjuicio de otras formas de representación, el personal de alta dirección no participará como elector ni como elegible en los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional.

El personal excluido del ámbito subjetivo de las Ordenanzas Laborales actualmente en vigor, o de algunos de sus preceptos, que reúnan las características y requisitos contenidos en el artículo 1.º de este Real Decreto, se regirá por él.

Disposición final.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 1986.

§ 19

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 277, de 17 de noviembre de 2011
Última modificación: 8 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-2011-17975

El artículo 2.1 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. El régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo.

Conservando, con todo, esta relación laboral especial singularidades propias que explican un tratamiento diferente respecto de la relación laboral común, es claro que los más de veinticinco años transcurridos desde la promulgación de la norma reglamentaria que contiene el régimen jurídico del servicio doméstico, aconsejan una revisión en profundidad de esta normativa, para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas. La modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común. En este contexto cobra especial relevancia el hecho de la fuerte feminización del empleo doméstico. Los datos disponibles muestran una distribución que incluye mayoritariamente a mujeres en porcentajes próximos al 94%, y el 6% restante, a hombres

Es preciso destacar, al mismo tiempo, como aspecto íntimamente ligado a la relación laboral especial al servicio del hogar familiar, la existencia desde antiguo de un ámbito propio de protección social para los empleados de hogar constituido por el Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social. De ahí que la revisión que se haga del régimen jurídico de la relación laboral especial va de la mano y ha de ser coetánea con la que se haga del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar.

A partir del Pacto de Toledo, celebrado en abril de 1995, los diferentes Acuerdos sociales producidos en materia de Seguridad Social, recomiendan la simplificación e integración de regímenes, pudiendo mencionar el Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, cuyo apartado V prevé la elaboración de un estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer en su caso, su adecuación a la realidad actual, así como el establecimiento de medidas paulatinas de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social.

El mencionado estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, junto a las propuestas para su adecuación a la realidad actual, a que se refiere el Acuerdo de 13 de julio de 2006, se encuentra en la base del presente real decreto.

Finalmente, debe hacerse mención al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, suscrito el 2 de febrero del 2011 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT con el Gobierno, en el que se aludía a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que debía hacerse en el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, procede en su disposición adicional trigésima novena a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Con este fin se dicta este real decreto.

Desde esta perspectiva, esta norma reglamentaria, partiendo de la conveniencia y la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial, se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar, mediante las siguientes vías:

De una parte, a través del establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

Por otra, introduciendo una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal.

En tercer lugar, a través de la introducción de mecanismos de reforzamiento de la transparencia, que se despliega en asuntos como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado de hogar respecto a las condiciones de trabajo.

La entidad de las modificaciones incluidas en la nueva regulación junto a elementales razones de técnica normativa y seguridad jurídica aconsejan la promulgación de una nueva norma en sustitución de la vigente hasta la fecha.

La norma se estructura en cuatro capítulos que contienen en total trece artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El capítulo I contiene normas referidas al objeto y ámbito de aplicación. En este punto se ha incluido una mejor definición de las partes de la relación laboral especial, en particular la figura del empleador, haciendo homogénea la definición laboral y la contenida en la normativa de Seguridad Social. También se clarifican las distintas relaciones que quedan excluidas de la regulación, en especial las concertadas por empresas de trabajo temporal o las relaciones de los cuidadores, tanto profesionales como no profesionales, respecto de las personas en situación de dependencia. Además, se incluyen de manera sistemática, como fuentes de la relación laboral, las que se contemplan en el artículo 3.1 del Estatuto de los

Trabajadores, con las adaptaciones necesarias derivadas del carácter especial de la relación laboral, con especial referencia a los convenios colectivos.

El capítulo II regula lo relativo al contrato de trabajo y, como novedades destacables, son de reseñar, en primer lugar, las relativas al ingreso al trabajo, permitiendo, junto a la contratación directa y la utilización del servicio publico de empleo, la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas, garantizando, en todo caso, la ausencia de discriminación en el acceso al empleo, conforme ya señalan la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en segundo lugar, en aplicación del objetivo de transparencia en el establecimiento de las condiciones de trabajo, se establece la aplicabilidad a esta relación laboral especial de lo dispuesto en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. En cuanto a la duración, se incorpora la regla general de la presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral, remitiendo también a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores los supuestos en que puede concertarse un contrato de duración determinada en atención al principio de causalidad.

El capítulo III se dirige a regular el contenido de la relación laboral. En línea con el principio informador de la nueva regulación de la relación laboral de carácter especial, de acercamiento al régimen legal de la relación laboral común, se recoge expresamente la aplicación a los trabajadores de los derechos y deberes laborales establecidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de salario, se incluyen varias novedades en relación con la situación anterior: Por una parte, conforme a la nueva redacción del artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo. En cuanto a la retribución en especie, se equipara el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30% del salario total, que es la establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. Los incrementos salariales habrán de fijarse de común acuerdo por las partes, si bien, a falta de pacto, se reenvía el incremento aplicable al que conste en la estadística de los convenios colectivos del mes en que deba efectuarse la revisión, abandonando por obsoleta la antigua regla que unía el incremento salarial a la antigüedad del trabajador.

En materia de tiempo de trabajo, también se incorporan importantes novedades en relación con la regulación anterior, tales como la fijación del horario de común acuerdo entre las partes, en lugar de acudir a la potestad unilateral del titular del hogar familiar; se incrementa el descanso entre jornadas; se establece el carácter consecutivo del disfrute del descanso semanal, de treinta y seis horas, lo que supone el traslado de la regulación general del Estatuto de los Trabajadores en la materia; se aplica, en materia de disfrute de permisos, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, superando la limitación anterior a los previstos en su apartado 3, lo que va a permitir el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los empleados de hogar en términos de igualdad con todos los trabajadores.

Se mejora el régimen jurídico de las vacaciones de los empleados de hogar, fijando reglas para la determinación de los periodos de disfrute de las mismas, clarificando asimismo que corresponde al trabajador decidir libremente sobre los lugares en los que desea permanecer durante sus vacaciones, sin tener obligación de acompañar a la familia o a las personas que convivan en el hogar.

Se reconoce expresamente que los tiempos de presencia que se pacten entre las partes han de ser compensados con tiempos de descanso equivalente u objeto de retribución en los términos que se acuerden, si bien el módulo de retribución económica no podrá ser inferior al de las horas ordinarias. Igualmente, se incorpora al texto del real decreto la aplicación en materia de tiempo de trabajo de los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores.

El régimen jurídico de la extinción del contrato se modifica, mediante la remisión al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con las salvedades que en el mismo se

establecen en relación con el despido disciplinario y el desistimiento, como modalidad específicamente aplicable a esta relación laboral especial.

Por lo que al desistimiento se refiere, se incluyen dos modificaciones que mejoran la regulación hasta ahora vigente, en un sentido más protector y garantista de los derechos del trabajador. Por una parte, se exige la comunicación por escrito de la decisión del empleador de desistir de la relación laboral, con manifestación clara e inequívoca de que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra; en segundo lugar, se incrementa la indemnización en este supuesto, pasando de siete a doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

El capítulo IV recoge otras disposiciones aplicables a la relación laboral de carácter especial, referentes al control del cumplimiento de la legislación laboral a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y atribuye el conocimiento de los conflictos a la jurisdicción social, conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En cuanto a las disposiciones que integran la parte final del real decreto, se contempla que será la Tesorería General de la Seguridad Social quien deberá efectuar la comunicación al Servicio Público de Empleo sobre el contenido de los contratos y su terminación. De esta manera se reducen las cargas administrativas para los empleadores.

Especialmente relevante es la disposición de la parte final relativa a la necesidad de realizar una evaluación del impacto de la nueva regulación en el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector y a la elaboración de un informe que permita adoptar decisiones posteriores sobre el régimen de la extinción del contrato y la protección por desempleo.

Por lo que se refiere a las disposiciones transitorias, se fija la aplicabilidad de la nueva regulación a las relaciones laborales en vigor a la fecha de entrada en vigor de la norma para dotar de máxima efectividad e inmediatez a la reforma. Se exceptúa de ello la relativa a la cuantía de la indemnización por desistimiento, que solamente se aplicará a los contratos que se concierten tras la entrada en vigor del real decreto. Se establece también un periodo de un año para que los empleadores puedan formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que deban celebrarse por escrito, de acuerdo con la nueva regulación; e igual plazo para cumplir con la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato. Por otra parte, se regula la obligación de respetar las condiciones más beneficiosas existentes en el momento del inicio de la vigencia del real decreto, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En la tramitación del proyecto de este real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa aprobación del Vicepresidente del Gobierno de Política Territorial y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de noviembre de 2011,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de acuerdo con el artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

3. A los efectos de esta relación laboral especial, se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Artículo 2. *Exclusiones.*

1. No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial:

a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.

b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

d) Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3, e) del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. No se entenderán comprendidas en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

3. Se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común y, por tanto, no incluida en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, la relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos en aquél, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Dicha presunción se entenderá salvo prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

Artículo 3. *Fuentes de la relación laboral.*

Los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán:

a) Por las disposiciones de este real decreto.

b) Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común.

c) Por los convenios colectivos.

d) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos.

e) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

CAPÍTULO II

Del contrato

Artículo 4. *Ingreso al trabajo.*

1. Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

3. La publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos indicados en el apartado anterior.

Artículo 5. *Forma del contrato.*

1. La forma del contrato de trabajo se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.

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

4. La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, dicha información deberá comprender:

a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.

b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.

c) El régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las personas empleadoras modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

Artículo 6. *Duración del contrato y periodo de prueba.*

1. El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

2. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los términos del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Durante dicho periodo, que no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales.

CAPÍTULO III

Contenido de la relación laboral

Artículo 7. *Derechos y deberes.*

1. El trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

Artículo 8. *Retribuciones.*

1. El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 de este real decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.

3. Los incrementos salariales deberán determinarse por acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios.

4. El empleado de hogar tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

5. Para la retribución de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en el real decreto por el que se fija anualmente el salario mínimo interprofesional para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, en la forma acordada entre las partes o, en su defecto, conforme a lo señalado en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de recibos de salarios para el cumplimiento de lo establecido en este apartado.

Artículo 9. *Tiempo de trabajo.*

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar.

2. Respetando la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

3. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 5.

3 bis. Respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.

El empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo.

5. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando el empleado de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo, la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. En este caso, las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

8. Serán de aplicación los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo:

a) Sólo podrán realizarse ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media. Si el menor de dieciocho años trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las indicadas ocho horas se tendrán en cuenta las realizadas con cada empleador.

b) No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, considerándose este el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

c) El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas.

d) El descanso semanal será, al menos, de dos días consecutivos.

Artículo 10. *Conservación del contrato de empleados de hogar.*

1. La subrogación contractual por cambio de la persona del empleador sólo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose este cuando el empleado de hogar siga

prestando servicios, al menos, durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad del hogar familiar.

2. En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de este a localidad distinta se aplicará, respecto a la conservación del contrato, el mismo régimen establecido para los supuestos de cambio de la persona del empleador en el apartado 1, presumiéndose, por tanto, la conservación del contrato de trabajo cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. Cuando el traslado sea de carácter temporal podrá acordarse la suspensión del contrato.

En el supuesto a que se refiere este apartado, si el empleador optase por el desistimiento de la relación laboral, deberá comunicárselo por escrito al trabajador, resultando de aplicación en lo demás lo dispuesto en el artículo 11.3. Si fuera el trabajador el que optase por la no continuidad de la relación laboral, deberá comunicar su decisión al empleador y tendrá derecho a la indemnización prevista en el párrafo tercero del artículo 11.3.

3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debida a enfermedad o accidente, si aquel fuera interno, tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización.

Artículo 11. *Extinción del contrato.*

1. La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación.

2. Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

a) Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.

b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.

c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

La extinción por estas causas se producirá con arreglo a lo dispuesto en este apartado.

La decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

Durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

3. De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización a los que se refiere el apartado anterior, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta presunción no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona

empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

4. La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las empleadoras modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Otras disposiciones

Artículo 12. *Comprobación de infracciones.*

El control de cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación laboral se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la ejercerá con las facultades y límites contemplados en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 13. *Jurisdicción competente.*

Corresponderá a los órganos jurisdiccionales del orden social el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Disposición adicional primera. *Comunicación del contenido de los contratos.*

La comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido de los contratos de trabajo que se celebren conforme a lo previsto en el presente real decreto, así como su terminación, se entenderá realizada por el empleador mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañada, en su caso, del contrato de trabajo, cuando este se haya formalizado por escrito.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido mínimo de los contratos de trabajo, así como su terminación.

Disposición adicional segunda. *Evaluación de impacto, régimen de extinción del contrato y protección por desempleo.*

1. El Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a realizar una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar que pueda derivarse de lo establecido en este real decreto.

Dicha evaluación tendrá en cuenta la regulación de las retribuciones establecida en este real decreto y, en particular, los casos de prestación de servicios domésticos en los que exista salario en especie. La evaluación tendrá en cuenta, igualmente, las previsiones contenidas en la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Asimismo, la evaluación incluirá, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se realicen.

2. En el mes siguiente a la entrada en vigor de este real decreto, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a la constitución de un grupo de expertos, integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y

sindicales más representativas, para que realice un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre las siguientes cuestiones:

1.ª La viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el articulo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2.ª La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

3. El Gobierno, teniendo presente la evaluación a que se refiere el apartado 1 y el informe del grupo de expertos a que se refiere el apartado 2, adoptará con anterioridad al 31 de diciembre de 2013 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan sobre las cuestiones señaladas en el apartado anterior.

Disposición adicional tercera. *Información administrativa.*

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de su sede electrónica y de las oficinas de información de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, facilitará a los empleadores y a los trabajadores cuanta información sea necesaria para la aplicación del presente real decreto, incluyendo la puesta a disposición de modelos, en formato electrónico descargable o en papel, para el cumplimiento de las obligaciones formales y documentales contenidas en el mismo.

Disposición transitoria primera. *Contratos en vigor.*

1. Lo dispuesto en el presente real decreto será de aplicación a los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigor del mismo.

No obstante, la cuantía de la indemnización prevista a la finalización del contrato por desistimiento conforme al artículo 11.3, se aplicará a los contratos que se concierten a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto.

Asimismo, lo dispuesto en el artículo 5 únicamente será de aplicación respecto a los contratos que se celebren a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto, desde cuando el Ministerio de Trabajo e Inmigración ponga a disposición de los empleadores los modelos de contrato de trabajo y demás documentación e información a que se refiere la disposición adicional tercera.

2. Los empleadores dispondrán de un año para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que, como consecuencia de la nueva regulación, deban celebrarse por escrito. Igual plazo tendrán para adecuarse a la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Disposición transitoria segunda. *Condición más beneficiosa.*

Lo establecido en este real decreto no afectará a las condiciones más beneficiosas existentes en el momento de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda expresamente derogado el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

2. Asimismo quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición final primera. *Título competencial.*

El presente real decreto se dicta al amparo de 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, salvo el artículo 13 que se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.6.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación procesal.

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

Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, que queda redactado del modo siguiente:

> «2. Lo previsto en el presente real decreto será de aplicación a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuya duración sea superior a cuatro semanas, con exclusión de la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias y de la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.»

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» y, de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2012.

§ 20

Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 195, de 15 de agosto de 1985
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1985-17410

El artículo 2.1.f), del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, estableciéndose en la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, como el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor de la referenciada Ley, había de regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la presente norma se da cumplimiento a tal mandato, teniendo en cuenta, fundamentalmente, la procedencia de una nueva regulación de esta relación laboral especial, que sustituya a la hasta ahora vigente contenida en el Real Decreto 2033/1981, de 4 de septiembre, según redacción derivada del Real Decreto 1195/1982, de 14 de mayo. Se ha tenido en cuenta a este respecto la experiencia de la aplicación de la referida normativa, buscándose mediante este nueva norma resolver las cuestiones que la experiencia de los últimos años ha mostrado necesitadas de una regulación más completa o adecuada tanto a las peculiaridades de esta relación como a la evolución de la situación laboral y económica que sobre ella ha incidido, haciendo que en la actualidad la relación laboral especial deba abarcar desde las fórmulas más tradicionales como las que en la práctica se han venido denominando representantes de comercio, hasta situaciones que han venido surgiendo en los últimos años en las que junto a la actividad principal de promoción o concertación de operaciones mercantiles se llevan a cabo por el trabajador la distribución o reparto de los productos objeto de la transacción.

En su virtud, consultadas las Organizaciones Sindicales y Patronales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de julio de 1985,

DISPONGO:

Artículo 1. *Ámbito de aplicación:.*

Uno. El presente Real Decreto será de aplicación a las relaciones en virtud de las cuales una persona natural, actuando bajo la denominación de representante, mediador o cualquiera otra con la que se le identifique en el ámbito laboral, se obliga con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, a promover o concertar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones. Dicha actividad principal puede o no ir acompañada de la distribución o reparto de los bienes objeto de la operación.

Dos. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

a) Los trabajadores de la empresa que aun dedicándose a promover o concertar operaciones mercantiles para la misma lo hagan en sus locales o teniendo en ellos su puesto de trabajo y sujetos al horario laboral de la empresa.

b) Quienes se dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles de forma continuada por cuenta de uno o más empresarios, como titulares de una organización empresarial autónoma, entendiendo por tal aquella que cuenta con instalaciones y personal propios. Se presumirá que no existe esta organización empresarial autónoma cuando quienes se dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles actúen conforme a las instrucciones de su empresario con respecto a materias como horarios de trabajo, itinerario, criterios de distribución, precios o forma de realizar los pedidos y contratos.

c) Las personas naturales incluidas en el ámbito de la normativa específica sobre producción de seguros y corresponsales no banqueros siempre que, de acuerdo con dicha normativa, se configuren como sujetos de una relación mercantil.

Artículo 2. *Forma del contrato.*

Uno. Los empresarios y los trabajadores deberán formalizar por escrito y triplicado su contrato de trabajo. Un ejemplar quedará en poder de cada parte. El tercero se registrará obligatoriamente por la Empresa, en la Oficina de Empleo que corresponda por razón del domicilio del trabajador, pudiendo a este efecto ser presentado en dicha Oficina, o también en la correspondiente al domicilio de la Empresa, que deberá remitirlo a aquella en que se haya de quedar inscrito. Caso de discrepancia se presumirá la validez del contenido del contrato registrado en la Oficina de Empleo.

Dos. En el contrato deberán constar, como mínimo, las menciones siguientes: Identificación de las partes, el tipo de operaciones mercantiles que deberá promover o concertar el trabajador con expresión de los productos o servicios a los que se refieran; las facultades atribuidas al trabajador, en especial si puede concertar o no operaciones en nombre del empresario; si el trabajador se obliga o no a trabajar en exclusiva para el empresario; la delimitación de la zona, demarcación o categoría de clientes con relación a los cuales haya de prestar sus servicios el trabajador, señalando en su caso si el empresario le otorga o no la exclusiva para ese ámbito de actuación; el tipo de retribución acordada y la duración del contrato.

En anexos al mismo se reseñarán, en su caso, el inventario y valor que se atribuye al muestrario o relación de productos y a los restantes instrumentos de trabajo que se faciliten por el empresario y la relación de medios que el trabajador aporte para el desarrollo de su labor.

Artículo 3. *Duración del contrato y período de prueba.*

Uno. La duración del contrato será la que se prevea en el mismo. Si no se fijara una duración determinada, se entenderá que el contrato se pacta por tiempo indefinido.

Dos. Los contratos por tiempo determinado no podrán tener una duración superior a tres años.

Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su término por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que en ningún caso el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Cuando se hubieren concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no se hubiese denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de

un mes al término de su vigencia, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo.

Tres. El período de prueba se regulará por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Jornada de trabajo y vacaciones.*

Uno. La relación laboral a la que está sujeta el trabajador no implicará sujeción a jornada u horario de trabajo concreto, sin perjuicio de las previsiones contenidas en los pactos colectivos o individuales.

Dos. Los trabajadores tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas cuya duración, criterios de orden económico y fechas de disfrute, serán los establecidos en los pactos colectivos o en el propio contrato, cuando éste sea más beneficioso. A falta de pacto colectivo o individual, regirán las normas laborales de carácter general.

Tres. Los trabajadores tienen derecho a los permisos pagados previstos en el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Clientela.*

Uno. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto tendrán derecho a que se reconozca por su Empresa la clientela que hayan conseguido como consecuencia de su trabajo, y la que aquella asignase al inicio de su gestión.

Dos. Exigiéndolo alguna de las partes, la relación única de clientes que la Empresa facilitase al trabajador se hará constar en un anexo al contrato. Este se actualizará anualmente y al término de la relación laboral, mediante la inclusión de los captados por el trabajador en el curso de su actividad, y haciendo constar, en su caso, la variación en el volumen de las operaciones realizadas durante el año. En la relación correspondiente al término de la relación laboral sólo se incluirán los clientes que hayan hecho operaciones en los últimos dos años.

Tres. A los efectos de inclusión en la relación de clientes a que se refiere el número anterior, sólo se considerarán tales los que hayan llevado a término con la Empresa alguna operación mercantil en los dos años anteriores a la fecha de contratar al trabajador.

Cuatro. Ninguna de las partes podrá variar unilateralmente la zona o demarcación territorial ni la relación de clientes asignados en el contrato, aplicándose, de producirse algunos de estos hechos, lo dispuesto en el número 5 de este artículo.

Cinco. La asignación por parte del empresario, de una zona ya atribuida a un trabajador, a otro u otros trabajadores en perjuicio del primero, llevará aparejada la adecuada compensación económica, que será fijada, si no hay acuerdo entre las partes, por la jurisdicción competente. En todo caso, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato de trabajo con la indemnización señalada en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, que podrá ser incrementada en el porcentaje y condiciones que se determinan en el artículo 11 del presente Real Decreto.

Artículo 6. *Muestrario e instrumentos de trabajo.*

Uno. En los casos en que para el desarrollo de su actividad la Empresa proporcione al trabajador muestrario de artículos, relación de productos o instrumentos de trabajo, deberá hacerse un inventario de su contenido en anexo al contrato, si lo requiere su valor o lo exige alguna de las partes.

Dos. Los trabajadores a que se refiere la presente normativa serán responsables de las pérdidas o deterioros que, en todo o en parte, sufra el muestrario o instrumentos de trabajo por su culpa o negligencia, y de aquellas otras que no haya puesto en conocimiento de la Empresa en los diez días siguientes a su acaecimiento.

Tres. Si otra cosa no se hubiera pactado, al término del contrato de trabajo deberá devolverse a la empresa el material que recibiera como muestrario o instrumento de trabajo, y no siendo posible su valor actualizado y según el estado en que se encuentre.

Cuatro. Los empresarios no podrán retener más de quince días los muestrarios o instrumentos de trabajo, cuando los requieran los trabajadores para su actualización o modificación.

Cinco. La empresa vendrá obligada a facilitar los muestrarios o instrumentos de trabajo con antelación tal que permita desarrollar normalmente su actividad al trabajador. El incumplimiento de esta obligación por el empresario dará derecho al trabajador a dicha indemnización por los daños y perjuicios que pudiera causar dicha demora.

Seis. El empresario facilitará en tiempo oportuno las tarifas y restantes condiciones para la contratación con los terceros, así como el momento en que las nuevas tarifas y condiciones se apliquen a las operaciones ya obtenidas por el trabajador, y que han sido cursadas al empresario o están a punto de serlo.

Artículo 7. *Obligaciones del empresario.*

El empresario ha de cumplir frente al trabajador las siguientes obligaciones:

a) Pagar la retribución pactada, haciendo las correspondientes liquidaciones en los plazos establecidos. También deberá, en su caso, compensarle los gastos de desplazamiento.

b) Poner a su disposición con la adecuada antelación los documentos y materiales necesarios para el desarrollo de su actividad.

c) Proporcionarle noticia inmediata de la aceptación o rechazo de las operaciones propuestas y de cuantas circunstancias se refieran a una operación ya aceptada. Cuando se rechace una operación deberán justificarse los motivos en los que se base esa decisión.

d) Cumplir en los términos pactados las operaciones contratadas en firme con los clientes en los plazos y términos pactados, y mantener con estos una relación correcta.

e) Comunicarle las circunstancias de la actividad de la Empresa que puedan incidir en la relación con los clientes, en especial cuando se programen cambios en los productos o servicios ofrecidos, en los precios u otras condiciones de contratación, en el volumen de las operaciones que podrían ejecutarse, así como la relación completa de representantes y clientes en todo el ámbito de actuación comercial de la empresa.

f) Comunicarle los pedidos recibidos directamente de clientes atribuidos al trabajador en virtud del contrato.

g) Cualesquiera otras que se hubieran fijado en el contrato o que resultasen de la aplicación de este Real Decreto.

Artículo 8. *Retribuciones.*

Uno. Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Real Decreto estarán constituidas por comisiones sobre las operaciones en que hubiesen intervenido y fuesen aceptadas por el empresario, siempre que en el contrato se haya establecido la necesidad de aprobación, o por una parte fija y otra por comisiones sobre dichas operaciones, más los incentivos y compensaciones que hubieran pactado en el contrato. Por último, la retribución también podrá consistir exclusivamente en una cantidad fija.

Dos. Cuando se haya pactado retribución por comisiones, éstas se devengarán a favor del trabajador por todas las operaciones que se realicen en su zona, o con la clientela a él asignada, y que se perfeccionen por su mediación. También tendrá derecho a comisiones por las operaciones realizadas directamente por las empresas, si así se hubiese estipulado. Las empresas vendrán obligadas a dar a conocer a los trabajadores el importe de las mercancías o servicios que se hayan proporcionado directamente a los clientes.

Tres. Salvo pacto en contrario, el derecho a la comisión nacerá en el momento del pago por el cliente en ejecución del contrato celebrado con la Empresa. Ésta liquidará y pagará al trabajador las comisiones a que éste tenga derecho, en el plazo de un mes, que podrá ampliarse hasta tres meses mediante pacto expreso.

Si el negocio no llegase a buen fin, por culpa probada del empresario, el trabajador tendrá derecho a la comisión como si el cliente hubiera realizado el pago correspondiente.

Cuatro. En todo caso, la empresa deberá entregar a los trabajadores recibo de pago sellado y firmado, en el que aparezcan detalladas las operaciones y, correlativamente, las cuantías de las comisiones que se comprendan en dicho pago.

Cinco. Podrá pactarse que las indemnizaciones por gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral del trabajador puedan ser asumidas por éste, siempre que tal circunstancia sea tenida en cuenta en la determinación de la retribución finalmente percibida.

Cuando el trabajador preste servicios en exclusiva para un solo empresario tendrá derecho a percibir con carácter inmediato la compensación de los gastos de desplazamiento, tanto en lo referente a kilometraje como a dietas, en la cuantía fijada en los contratos individuales o convenios colectivos.

Artículo 9. *Obligaciones del trabajador.*

El trabajador ha de cumplir las siguientes obligaciones:

a) Desarrollar la actividad necesaria para promocionar la realización de operaciones mercantiles a favor del empresario, defendiendo los legítimos intereses de este y siguiendo sus instrucciones.

b) Desarrollar su actividad de promoción de manera correcta, evitando cualquier actuación que pueda suponer competencia desleal con otras Empresas o que pueda perjudicar al prestigio o a los intereses del empresario, circunstancias éstas cuya prueba corresponde al empresario.

c) Suministrar al empresario noticias inmediatas sobre la realización de las operaciones y sobre las circunstancias que puedan afectar su ejecución.

d) Gestionar el cobro de las operaciones mercantiles en que directa o indirectamente hubiesen intervenido, si así se determina en el contrato. Abonar al empresario, inmediatamente, las cantidades cobradas a los clientes cuando le esté encomendada la gestión de cobro. En ningún caso de la gestión de cobro podrá derivarse responsabilidad patrimonial para los trabajadores, salvo que haya habido negligencia grave o dolosa.

e) Mantener informado al empresario sobre su actividad dirigida a la promoción de operaciones, así como sobre las circunstancias que puedan afectar a la clientela y a la situación de la Empresa en el mercado.

f) No prestar servicios a Empresas competidoras.

g) Dar a conocer al empresario las otras Empresas a las que preste sus servicios, y a obtener la autorización de aquél para asumir nuevos compromisos con otras Empresas, si así se hubiere pactado.

h) Cualesquiera otras que se hubieren fijado en el contrato.

Artículo 10. *Suspensión y extinción del contrato.*

Uno. Las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores en materia de suspensión y extinción de la relación laboral serán de aplicación a los trabajadores, en cuanto no contradigan lo establecido en el presente Real Decreto.

Dos. En caso de dimisión del trabajador, éste deberá notificarla con una antelación mínima de tres meses.

Tres. En relación con las posibles indemnizaciones por despido improcedente o casos asimilados, éstas serán fijadas de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose el salario mensual en base al promedio de ingresos obtenidos los dos años anteriores al despido o resolución del contrato o período inferior, en su caso.

Cuatro. Será válido el pacto en virtud del cual el trabajador se obligue a no competir con el empresario, ni a prestar sus servicios a otro empresario competidor del mismo, para después de extinguida la relación laboral, si concurren los siguientes requisitos:

a) Que la extinción del contrato no sea debida al incumplimiento por el empresario de las obligaciones que le corresponden.

b) Que éste tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y

c) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada. Se entenderá que se ha satisfecho esta compensación cuando se hubiera indemnizado al trabajador por la clientela conseguida por él.

Este pacto no podrá tener una duración superior a dos años.

Artículo 11. *Indemnización por la clientela.*

Uno. El trabajador tendrá derecho a una indemnización especial distinta de la que pudiera corresponderle por despido improcedente, en consideración al incremento de clientela conseguido por él, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que la extinción del contrato no se hubiere debido al incumplimiento por el trabajador de las obligaciones que le corresponden.

b) Que una vez extinguido el contrato, el trabajador esté obligado a no competir con el empresario o a no prestar sus servicios para otro empresario competidor del mismo.

Dos. Para calcular la indemnización por la clientela se compararán las listas de clientes establecidas conforme a lo dispuesto en el artículo 5.º, al iniciarse y extinguirse la relación laboral, tomando, en su caso, en consideración, el incremento del volumen de las operaciones.

Tres. A falta de acuerdo entre las partes, la indemnización por la clientela se fijará por el Magistrado de Trabajo, sin que pueda exceder del importe total de las comisiones correspondientes a un año, calculado por el importe medio del total de las comisiones percibidas durante los últimos tres años, o período inferior que hubiere durado la relación laboral, en su caso.

Artículo 12.

Son aplicables en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial los derechos y deberes laborales básicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria.

En el plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto, los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación deberán adaptar sus contratos a las previsiones en él contenidas.

Disposición final.

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto, que entrará en vigor el día 1 de enero de 1986, y, específicamente, el Real Decreto 2033/1981, de 4 de septiembre, y el Real Decreto 1195/1982, de 14 de mayo.

§ 21

Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 276, de 18 de noviembre de 2006
Última modificación: 9 de febrero de 2009
Referencia: BOE-A-2006-20113

La disposición adicional primera, apartado 1, de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de Estados miembros diferentes y regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea, reconoce el carácter especial de la relación laboral de los abogados que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho, individual o colectivo, y habilita al Gobierno para que regule dicha relación laboral especial.

Haciendo uso de dicha habilitación, a través de este real decreto se procede a regular la indicada relación laboral de carácter especial.

La regulación de una relación laboral de carácter especial implica el que, para una relación de trabajo en la que concurren las notas definitorias de las relaciones de trabajo por cuenta ajena -voluntariedad, ajenidad, retribución e inclusión en el ámbito de organización y dirección de otra persona que hace suyos los frutos del trabajo- se establezca una regulación específica y diferenciada de la regulación de la relación laboral común que se recoge en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo en razón a que en aquélla se dan determinadas peculiaridades o especialidades que se concilian o avienen mal con la regulación que de la relación laboral común se contiene en la indicada norma estatutaria.

En este sentido, en el caso de la relación laboral que se establece entre los abogados y los despachos de abogados se pueden identificar como peculiaridades o especialidades que justifican una regulación específica, distinta a la prevista para la relación laboral común, las siguientes:

a) El ámbito en que se desarrolla la relación laboral, los despachos de abogados, en el que aparece una relación triangular, titular del despacho, cliente y abogado que, sin duda, condiciona el desarrollo de la relación laboral entre los abogados y los despachos.

b) Las condiciones en que los abogados tienen que desarrollar su actividad laboral en los despachos, en la medida en que además de las normas laborales que resulten de aplicación, a los abogados se les aplicarán las normas que rigen la profesión, incluidas las estatutarias y las éticas y deontológicas.

El sometimiento de los abogados a la normativa que rige la profesión condiciona el desarrollo de la relación laboral con los despachos en la medida en que la aplicación de dicha normativa implica:

El reconocimiento a los abogados de un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la organización y dirección de su trabajo.

La limitación de las facultades de dirección y control del trabajo de los titulares de los despachos en su condición de empleadores de los abogados.

Mayores exigencias a los abogados en la ejecución de su actividad laboral en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia y confidencialidad y de los plazos que se establecen en las normas procesales.

Un más estricto respeto entre los titulares de los despachos y los abogados de los principios de buena fe y recíproca confianza.

La imposición a los abogados de un régimen de incompatibilidades y de prohibiciones en el ejercicio de su actividad profesional que impide a los abogados actuar en caso de existir un conflicto de intereses y defender intereses en conflicto.

Y, en fin, el sometimiento estricto de los abogados, cualquiera que sea la forma en que ejerzan la profesión, a las normas y usos de la deontología profesional de la abogacía, a las normas colegiales, y al consiguiente régimen disciplinario colegial.

En definitiva, a los abogados se les reconocen derechos y se les imponen obligaciones en normas o por poderes no estrictamente laborales, que deben ejercitar o cumplir al mismo tiempo que los derechos y deberes laborales, y cuyos incumplimientos están sometidos a sanción por parte de poderes asimismo ajenos a los del empleador.

Además, en el ejercicio de su profesión la función de los abogados trasciende o va más allá de los intereses concretos de los clientes y de los despachos, en la medida en que son un instrumento básico para garantizar sus derechos, pero también para hacer efectiva la tutela judicial en la medida en que participan en la función pública de la administración de justicia.

Las peculiaridades antes indicadas, que son inherentes al ejercicio de la profesión de abogado, proyectadas en el ámbito de los despachos de abogados en los que el cliente difiere de la persona del empleador, son las que hacen inviable la total o completa aplicación de la regulación laboral común contenida en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral que se establece entre los abogados y los despachos.

Por todo ello se hace necesario modular o adaptar determinados aspectos de la relación laboral común que se regula en el Estatuto de los Trabajadores; en concreto, los siguientes:

El poder de dirección que las normas laborales reconocen a los titulares de los despachos, en su condición de empleadores, en la medida en que las facultades inherentes al mismo aparecen en este caso condicionadas o limitadas.

Los derechos y deberes que se reconocen a los abogados en su condición de trabajadores en la medida en que unos y otros están condicionados, en mayor o menor grado, por las normas que rigen la profesión, incluidas las éticas y deontológicas.

Especial modulación debe hacerse del deber de obediencia que las normas laborales imponen a los trabajadores, pues en el caso de los abogados este deber, al tener que compatibilizarse con otras obligaciones y deberes que le imponen las normas que rigen la profesión, aparece debilitado o limitado.

La regulación del tiempo de trabajo, en la medida en que la realización de la actividad profesional de los abogados requiere, por parte de éstos, disponer de un mayor margen de flexibilidad en la utilización y distribución del mismo.

La regulación de las consecuencias que se puedan derivar de la falta de diligencia en el ejercicio de la actividad profesional por parte de los abogados o de los incumplimientos de los deberes de buena fe y confianza mutua, en la medida en que los indicados deberes y obligaciones aparecen reforzados en esta relación laboral.

A todo ello habría que añadir, además, que al hacer la regulación de la relación laboral especial de los abogados en los despachos es necesario aclarar o profundizar en determinadas cuestiones.

La primera es que, por la variedad de modalidades en que se puede ejercer la profesión de abogado, es necesario delimitar, con absoluta precisión, el ámbito de aplicación de la relación laboral especial que se regula en este real decreto.

La segunda es que, dado el carácter especial de la relación laboral que se regula, es necesario modular el régimen de fuentes de la misma, con el fin de adaptarlo a las exigencias derivadas de dicho carácter especial de la relación laboral.

Y la tercera es que, con el fin de garantizar la adquisición del aprendizaje práctico y la experiencia necesaria para ejercer la profesión, es necesario modular en este real decreto el contrato de trabajo en prácticas, que se regula en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

En la dirección indicada se mueve este real decreto; en efecto, la regulación que se recoge en el mismo está orientada y se circunscribe, precisamente, a modular o adaptar la regulación de los aspectos que de la relación laboral común resultan incompatibles o se concilian mal con la naturaleza y peculiaridades que concurren en la relación laboral especial de los abogados con los despachos.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, así como el Consejo General de la Abogacía Española.

En su virtud, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional primera, apartados 1 y 2, de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, antes citada, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Justicia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de noviembre de 2006.

D I S P O N G O :

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente real decreto, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional primera, apartado 1, de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y de electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea, regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo.

No están incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial que se regula en este real decreto:

a) Los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o agrupados con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho.

b) Las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos.

2. De conformidad con lo previsto en el apartado anterior no están incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral que se regula en este real decreto específicamente:

a) El ejercicio en común de la profesión de abogado como socio a través de sociedades profesionales constituidas de acuerdo con lo previsto en el ordenamiento jurídico.

b) Las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos de abogados.

c) Las relaciones que se establezcan entre abogados que se limiten a compartir locales, instalaciones u otros medios o servicios de cualquier naturaleza, siempre que se mantenga la independencia entre ellos, no se identifiquen de forma conjunta ante los clientes y no se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes.

d) Las relaciones que se establezcan entre los despachos y los abogados cuando la actividad profesional concertada a favor de los despachos se realice con criterios organizativos propios de los abogados y la contraprestación económica percibida por éstos por dicha actividad profesional esté vinculada enteramente a la obtención de un resultado o a los honorarios que se generen para el despacho por la misma. Se exceptúan de este supuesto las relaciones en las que se garantice a los abogados por la actividad profesional concertada, periódicamente, unos ingresos mínimos.

e) Las actividades profesionales que desarrollen los abogados contratados por un despacho, con autorización de éste, a favor de sus propios clientes cuando cobren los honorarios devengados por tales actividades profesionales directamente de los mismos.

f) Las actividades profesionales que realicen los abogados contratados por un despacho derivadas del turno de oficio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 10 de este real decreto.

3. Asimismo, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 de este artículo, no estarán incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral que se regula en este real decreto, los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de los mismos.

A estos efectos se considerarán familiares el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

Artículo 2. *Fuentes de la relación laboral especial.*

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial que se establece entre los abogados y los despachos de abogados para los que trabajan se regulan:

a) Por las disposiciones de este real decreto.

b) Por los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados.

c) Por la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo dispuesto en las disposiciones y convenios colectivos antes citados.

d) Por los usos y costumbres profesionales.

CAPÍTULO II

Elementos básicos de la relación laboral especial

Artículo 3. *Objeto de la relación laboral especial.*

El objeto de la relación laboral especial que se regula en este real decreto es la prestación de la actividad profesional de abogado en despachos de abogados.

Artículo 4. *Sujetos de la relación laboral especial.*

1. Podrán ser sujetos de la relación laboral de carácter especial que se regula en este real decreto, en concepto de trabajador, quienes, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación, estén habilitados para ejercer la profesión de abogado.

2. Podrán ser sujetos de la relación laboral de carácter especial que se regula en este real decreto, en concepto de empleadores, quienes sean titulares de despachos de abogados, individuales o colectivos.

A efectos de lo previsto en este real decreto, se entenderá por despacho colectivo aquel cuya titularidad corresponda conjuntamente a dos o más abogados agrupados, en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho, para el ejercicio profesional de la abogacía de forma conjunta, siempre que así aparezcan identificados ante los clientes y se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes.

3. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, tendrán la consideración de despachos de abogados los despachos multiprofesionales legalmente constituidos que incluyan entre los servicios profesionales que ofrezcan a sus clientes, los correspondientes al ejercicio profesional de la abogacía, siempre que se cumplan las condiciones establecidas para esta forma de ejercer la profesión de abogados en las normas que regulan la misma.

Artículo 5. *Derechos y deberes de los abogados.*

1. Los abogados, en su condición de trabajadores de la relación laboral especial que se regula en este real decreto, tendrán los derechos que se establecen en el artículo 4.1 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el contenido y alcance que, para cada uno de ellos, se establecen en la presente norma.

2. Además de los indicados derechos, los abogados tendrán, en la relación de trabajo concertada con los despachos, los siguientes:

a) Poder actuar, en todo momento, de acuerdo con los principios, valores, obligaciones y responsabilidades que imponen a los mismos las normas que rigen la profesión de abogado, incluidas las éticas y deontológicas.

b) Recibir durante el desarrollo de la relación laboral la formación necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional, en los términos previstos en este real decreto, en el convenio colectivo de aplicación o en el contrato de trabajo.

c) Participar en las actividades docentes e investigadoras que desarrolle el despacho, en los términos que se acuerde en los convenios colectivos que resulten de aplicación o en el contrato de trabajo que se concierte.

d) Poder asesorar y defender al cónyuge y demás familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso por adopción, sin perjuicio del régimen de exclusividad que se concierte.

3. Los abogados, en el ejercicio de su actividad profesional, asumen respecto de los despachos los siguientes deberes:

a) Cumplir las obligaciones inherentes a los servicios profesionales contratados correspondientes a la profesión de abogado, de conformidad con las reglas de la buena fe y con la diligencia exigida en las normas que rigen la indicada profesión.

b) Cumplir las obligaciones impuestas a los trabajadores en la normativa de prevención de riesgos laborales y observar las medidas de prevención que se adopten para proteger su seguridad y salud en el trabajo y la de aquellas otras personas a que pueda afectar su actividad profesional.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, salvo que contravengan los principios y valores de la abogacía o las obligaciones que imponen a los abogados las normas que rigen la profesión.

d) No concurrir profesionalmente con la actividad del despacho, en los términos previstos en este real decreto, en el convenio colectivo o en el contrato.

e) Contribuir a la mejora del funcionamiento del despacho mediante la mejora de la calidad de los servicios prestados por el mismo.

f) Completar y perfeccionar su formación y capacitación profesional siguiendo las directrices del titular del despacho.

Artículo 6. *El ejercicio del poder de dirección de los titulares de los despachos.*

1. A los titulares de los despachos de abogados, en el ejercicio de su poder de dirección, les corresponde:

a) La organización, planificación y dirección del trabajo de los abogados que trabajen para el despacho, y ello sin perjuicio de la participación que en tales cometidos se reconozca a los mismos, que se determinará, en su caso, en los convenios colectivos o en los acuerdos alcanzados entre los despachos y los representantes de los abogados.

b) Distribuir los clientes y los asuntos del despacho entre todos los abogados que trabajan en el mismo así como dar las órdenes o instrucciones oportunas sobre la forma en que se hayan de prestar los servicios profesionales de los mismos.

c) Verificar el cumplimiento por parte de los abogados que trabajan en los despachos de las obligaciones laborales que hubieran asumido en el contrato, así como controlar la actividad profesional que desarrollen, respetando en todo caso lo establecido en el apartado siguiente.

2. Los titulares de los despachos deberán ejercer el poder de dirección que se les reconoce respetando, en todo caso, los principios y valores que son inherentes al ejercicio profesional de la abogacía y preservando en todo momento el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que imponen a los abogados las normas que rigen el ejercicio de la profesión de abogado. En particular, los titulares de los despachos deberán respetar la libertad y la independencia profesional de los abogados en el ejercicio de la profesión.

Asimismo, los titulares de los despachos, en el ejercicio de su poder de dirección, no podrán dar órdenes o instrucciones ni encomendar asuntos a los abogados que trabajan en los despachos que impliquen la realización de actividades que sean legalmente incompatibles, o que vulneren las obligaciones que legalmente tienen los abogados de no actuar en defensa de intereses en conflicto o de guardar el secreto profesional.

CAPÍTULO III

El contrato de trabajo

Artículo 7. *Forma y contenido del contrato.*

1. Los contratos de trabajo que se concierten al amparo de lo previsto en este real decreto deberán formalizarse por escrito y podrán concertarse bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones establecidos para la modalidad elegida en la normativa común o en la presente norma.

De los indicados contratos se extenderán dos copias firmadas por las partes contratantes, entregándose una a cada una de ellas. Una copia básica del contrato se remitirá al servicio público de empleo correspondiente y otra a los representantes legales de los abogados.

2. En los referidos contratos deberán constar, como mínimo, las siguientes especificaciones:

a) La identidad de las partes contratantes, incluyendo el domicilio del despacho.
b) El objeto y la modalidad del contrato.
c) La duración del contrato y del periodo de prueba, en su caso.
d) El régimen de jornada, horarios de trabajo, vacaciones y descansos.
e) La retribución convenida.
f) El régimen de la prestación de los servicios.
g) El pacto de no competencia postcontractual, en caso de que se acuerde.

Artículo 8. *Duración del contrato y periodo de prueba.*

1. Los contratos de trabajo que se concierten al amparo de lo establecido en este real decreto podrán celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los términos que están previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, con las peculiaridades que se establecen en esta norma.

2. Los contratos que concierten los abogados y los despachos podrán someterse a un periodo de prueba que en todo caso deberá constar por escrito.

En defecto de pacto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá exceder de seis meses en el caso de contratos de carácter indefinido y de dos meses en el caso de contratos de duración determinada, si su duración es superior a dicho periodo de tiempo.

Artículo 9. *El contrato en prácticas.*

1. Podrán celebrarse contratos de trabajo en prácticas con quienes estando habilitados para ejercer la profesión de abogado deseen iniciarse en el ejercicio profesional de la

abogacía y adquirir el aprendizaje práctico de dicha profesión, colaborando o participando para ello en la actividad profesional del despacho.

2. Las condiciones en que habrán de realizarse los indicados contratos en prácticas serán las previstas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes peculiaridades:

a) El plazo de cuatro años a que se refiere el citado precepto legal se empezará a contar desde la fecha en que se hubiera obtenido el título que habilite para el ejercicio de la profesión de abogado.

b) La actividad laboral que el trabajador desarrolle en el despacho deberá permitir adquirir el aprendizaje práctico de la profesión de abogado.

c) Al trabajador se le asignará como tutor de las prácticas que realice a un abogado del despacho, que deberá tener más de 5 años de antigüedad en el ejercicio de la profesión.

d) El trabajador tendrá derecho a adaptar su jornada y horario de trabajo para asistir a actividades formativas externas que tengan la misma finalidad, en los términos previstos en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

e) Si el trabajador continúa prestando servicios después de agotar la duración máxima del contrato, éste se transformará en indefinido y se seguirá rigiendo por lo dispuesto en este real decreto.

3. En todo caso, no podrá celebrarse el contrato en prácticas a que se refieren los apartados anteriores:

a) Con quienes hubieran estado vinculados con el mismo u otro despacho con otro contrato de trabajo en prácticas que haya agotado su duración máxima.

b) Con quienes hubieran estado vinculados con el mismo u otro despacho con el contrato de trabajo que se regula en este real decreto, por un período superior a dos años.

c) Con quienes hubieran ejercido con anterioridad la profesión de abogado por cuenta propia o en virtud de un contrato suscrito con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos, por un período superior a dos años.

4. El titular del despacho en que se hubieran realizado las prácticas a que se refiere este artículo, deberá entregar al trabajador a la finalización del contrato un certificado en el que conste la naturaleza de las actividades realizadas, el grado de prácticas alcanzado y la duración de las prácticas.

CAPÍTULO IV

La organización del trabajo y el régimen de prestación de la actividad laboral

Artículo 10. *Régimen de exclusividad.*

1. Los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario.

2. Cuando los abogados presten sus servicios profesionales para un único despacho en régimen de exclusividad:

a) No podrán ejercer la profesión de abogado por cuenta propia ni podrán celebrar otros contratos de trabajo con otros despachos o con otras entidades, públicas o privadas, para ejercer la profesión de abogado y, si así se hubiera pactado, para ejercer cualquier otra actividad profesional.

b) Tendrán derecho a percibir una compensación económica adecuada por la exclusividad, que se determinará en el convenio colectivo o, en su caso, en el contrato de trabajo.

3. En todo caso, será compatible con el régimen de exclusividad, la prestación de asistencia letrada y defensa jurídica derivada del turno de oficio o la que afecte a los familiares a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 5 de este real decreto, u otras obligaciones que por imperativo legal debieran realizar los abogados.

Asimismo será compatible con el indicado régimen, la realización de actividades compatibles con la abogacía y complementarias de ésta tales como las docentes, las representativas u otras de similar naturaleza.

Las condiciones en que se podrán prestar las indicadas actividades se determinarán en los convenios colectivos o en su caso en el contrato de trabajo.

4. Los abogados que prestan servicios profesionales en los despachos podrán asesorar o defender a sus propios clientes y cobrar los honorarios directamente de los mismos cuando así se hubiera pactado expresamente en el contrato de trabajo, en el que se establecerán las condiciones en que se compatibilizarán las actividades por cuenta ajena y por cuenta propia.

En todo caso, la compatibilidad de las indicadas actividades no puede dar lugar a conflictos de intereses o interferir el cumplimiento de las obligaciones asumidas con el despacho.

Artículo 11. *El pacto de permanencia.*

1. Las partes de la relación laboral que se regula en este real decreto podrán establecer el pacto de permanencia a que se refiere el apartado 4 del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia pactar que los abogados deban permanecer en los despachos durante un cierto tiempo, cuando aquéllos hubieran recibido, con cargo a los mismos, una formación o especialización profesional durante un cierto tiempo y un determinado coste, en los términos que se establezcan en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.

2. El pacto de permanencia no podrá tener una duración superior a dos años, se formalizará siempre por escrito y sólo será válido cuando concurran los requisitos que se establezcan en el convenio colectivo o en su caso, en el contrato de trabajo.

3. Si el abogado abandona el despacho antes de terminar el plazo pactado de permanencia, el despacho tendrá derecho a la indemnización de daños y perjuicios que se hubiera pactado en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, que en ningún caso podrá ser superior a los gastos que hubiera soportado el despacho como consecuencia de la formación o especialización.

Artículo 12. *El pacto de no competencia postcontractual.*

1. Las partes de la relación laboral que se regula en este real decreto podrán acordar el pacto de no competencia postcontractual a que se refiere el apartado 2 del artículo 21 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En dicho pacto se podrán establecer restricciones o limitaciones respecto a futuras actuaciones de los abogados en relación con los clientes del despacho, o con asuntos en que hubieran intervenido durante su relación contractual; se exceptuarán de dichas limitaciones los clientes que el abogado hubiese aportado al despacho al inicio de la relación laboral, salvo pacto expreso en contrario.

En ningún caso, la no competencia postcontractual que se establezca puede actuar como limitación general del ejercicio de la profesión de abogado ni como limitación para actuar en los campos o especialidades del derecho a que se dedique el despacho.

2. En todo caso, el pacto de no competencia después de extinguido el contrato de trabajo no podrá exceder de un periodo máximo de dos años desde la finalización del contrato y sólo será válido si se pacta una indemnización adecuada para compensar económicamente las restricciones o limitaciones que se le impondrán a los abogados en el ejercicio de su profesión, incluidas las que se puedan establecer en relación con los clientes aportados al despacho al inicio de la relación laboral.

Artículo 13. *La clientela.*

Los abogados tendrán derecho a que se les reconozca, por parte de los despachos, la clientela que hayan aportado a los mismos al inicio de la relación laboral y que se les compense económicamente por la misma en los términos que se acuerde en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 14. *Jornada y horarios de trabajo.*

1. La duración de la jornada de trabajo de los abogados será la que se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, no pudiéndose superar en ningún caso los límites de duración de la jornada que se establecen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, calculados en cómputo anual.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se considerará tiempo de trabajo el tiempo que los abogados permanezcan en el despacho realizando actividades propias de su profesión y el que dediquen fuera del despacho para la asistencia y defensa de los clientes.

(Párrafo tercero anulado)

2. La jornada de trabajo de los abogados se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año por convenio colectivo, acuerdo entre el despacho y los representantes de los abogados o acuerdo individual entre el despacho y el abogado.

En todo caso, la distribución de la jornada de trabajo deberá hacerse de tal manera que se asegure el servicio a los clientes y el cumplimiento de los plazos procesales.

Artículo 15. *Descansos, vacaciones, fiestas y permisos.*

Los abogados tendrán derecho a los descansos, vacaciones, fiestas y permisos que disfruten el resto de los trabajadores, si bien podrán establecerse fechas o momentos distintos de su disfrute en atención al carácter perentorio o improrrogable de los plazos o de las actuaciones profesionales que tengan que realizar y de los asuntos que tengan encomendados.

CAPÍTULO VI

Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo

Artículo 16. *Formación permanente.*

1. Los abogados tienen el derecho y el deber de obtener la formación continua necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional en el ejercicio de su profesión y con ello prestar un mejor servicio a los clientes, y los titulares de los despachos tienen la obligación de proporcionar o de facilitar la indicada formación a los abogados.

2. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, los abogados tendrán derecho a:

a) Obtener permisos retribuidos para concurrir a actividades formativas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional en las que tengan interés el despacho y el abogado.

b) Disfrutar de permisos no retribuidos con finalidades formativas distintas de las anteriores.

3. En los convenios colectivos o en el contrato de trabajo se pactarán los términos en que se podrán disfrutar los derechos indicados en los apartados anteriores.

Artículo 17. *Promoción profesional y económica.*

1. Los abogados que presten servicios en los despachos se integrarán en una única categoría profesional.

2. La promoción profesional y económica de los abogados se producirá dentro de la indicada categoría, mediante la progresión en los grados que se establezcan para la carrera profesional de los mismos, teniendo en cuenta para ello, entre otras circunstancias, el nivel de perfeccionamiento profesional y de rendimiento alcanzados, los puestos ocupados en los despachos y los cometidos o responsabilidades desempeñadas dentro de la estructura de los mismos.

3. Los términos en que se hará efectiva la promoción profesional y económica de los abogados se determinará en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.

Artículo 18. *Retribuciones.*

1. Los abogados, por los servicios prestados a los despachos, tendrán derecho a percibir de los mismos las retribuciones que se acuerden en el contrato de trabajo, que deberán respetar, en todo caso las cuantías mínimas y las garantías establecidas legalmente, o las acordadas en convenios colectivos.

Los titulares de los despachos deberán abonar las retribuciones acordadas a los abogados aunque los clientes no hubieren realizado pago alguno por las actividades realizadas por los mismos.

2. Tendrán la consideración de salario todas las percepciones que los abogados reciban de los despachos como contraprestación de sus servicios profesionales, incluidas las que puedan estar vinculadas a los ingresos obtenidos por los mismos.

3. Los abogados sometidos a la relación laboral que se regula en este real decreto no devengarán ni podrán facturar a los clientes del despacho honorarios por los servicios prestados a los mismos.

Artículo 19. *Derechos colectivos.*

1. Los abogados que trabajan en los despachos tienen los derechos colectivos reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.

2. Los convenios colectivos específicos de los despachos de abogados podrán establecer la forma y condiciones en que se podrán ejercer los indicados derechos colectivos teniendo en cuenta el carácter especial de la relación laboral que se establece entre los despachos y los abogados.

CAPÍTULO VII

Vicisitudes de la relación laboral especial

Artículo 20. *La suspensión del contrato de trabajo.*

1. El contrato de trabajo especial que se regula en este real decreto se suspenderá por las causas y con los efectos previstos en el artículo 45 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En caso de excedencia voluntaria, el abogado que durante la misma ejerza la profesión en otro despacho, sin la correspondiente autorización, perderá el derecho al reingreso, lo que determinará la extinción del contrato de trabajo.

2. Además de los supuestos previstos en el apartado anterior, el contrato de trabajo especial quedará suspendido, durante dos años, cuando el abogado pase a tener la condición de socio del despacho y, en consecuencia, pase a estar vinculado con el mismo con una relación de carácter no laboral. Si el abogado mantiene esta relación más de dos años, el contrato de trabajo especial se extinguirá sin derecho a obtener ninguna indemnización.

Artículo 21. *La extinción del contrato de trabajo.*

1. El contrato de trabajo especial que se regula en este real decreto podrá extinguirse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 49 a 56 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las modulaciones o adaptaciones que se establecen en este real decreto.

2. En atención a la especial confianza que caracteriza a esta relación laboral especial, y dejando a salvo el acuerdo al que puedan llegar las partes, la readmisión del abogado será obligatoria en caso de despido de un representante legal o sindical de los abogados o cuando el despido se hubiera declarado nulo por ser discriminatorio o haberse vulnerado derechos fundamentales.

Artículo 22. *La extinción del contrato por voluntad del abogado.*

1. El abogado podrá solicitar la extinción del contrato de trabajo que tenga concertado con el despacho por las causas y con los efectos previstos en el artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el abogado podrá extinguir el contrato de trabajo preavisando con una antelación suficiente para que el titular del despacho pueda adoptar las medidas que resulten necesarias para evitar perjuicios a los intereses de los clientes y a los del despacho.

La duración del preaviso se podrá acordar en convenio colectivo o, en su caso, en el contrato de trabajo, no pudiendo ser inferior a 45 días ni superior a tres meses.

2. En todo caso, el abogado que ejercite las acciones resolutoria y de desistimiento a que se refiere el apartado anterior deberá informar al titular del despacho sobre la situación en que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados y poner a disposición del mismo la documentación correspondiente con el fin de que pueda encauzar los asuntos y dar continuidad al asesoramiento y defensa de los clientes por parte del despacho.

3. El titular del despacho podrá exigir al abogado el resarcimiento de daños y perjuicios en el caso de que éste no respete el plazo de preaviso o no cumpla con la obligación de informar de los asuntos que tenga encomendados, si de ello se derivan perjuicios para el despacho.

Artículo 23. *Extinción del contrato por voluntad del titular del despacho.*

1. El titular del despacho podrá extinguir el contrato de trabajo especial que se regula en este real decreto por las causas y con los efectos previstos en el artículo 49 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Además de en los supuestos previstos en el apartado anterior el titular del despacho podrá extinguir el contrato de trabajo, en las condiciones previstas en el artículo 53 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos:

a) Cuando exista una manifiesta y grave quiebra de la confianza entre el abogado y el titular del despacho que tenga su origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes y así se acredite por el titular del despacho.

b) Cuando se acredite asimismo, por el titular del despacho, que el abogado no mantiene un nivel profesional adecuado y, en consecuencia, no puede ejercer la profesión con plenas garantías para los intereses de los clientes.

3. En todo caso, para que el acuerdo de extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el apartado anterior sea válido será necesario que en la comunicación que se haga al abogado consten con suficiente detalle las actuaciones profesionales o las relaciones con los clientes en que se base la pérdida de la confianza o el inadecuado nivel profesional y que el preaviso que se conceda al abogado tenga una duración de al menos 45 días.

4. El abogado, producido el preaviso, y con independencia de que impugne la decisión extintiva, deberá informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que tuviera encomendados y poner a disposición del mismo la documentación correspondiente.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 24. *La responsabilidad disciplinaria de los abogados.*

1. Los abogados están sometidos a responsabilidad disciplinaria en la ejecución del contrato de trabajo que tengan concertado con los despachos al amparo de lo establecido en este real decreto, y ello con independencia de que pueda exigírseles otro tipo de responsabilidades.

2. Los abogados incurrirán en responsabilidad disciplinaria laboral en los supuestos previstos en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en caso de incumplimiento de las obligaciones que hubieran asumido en el contrato de trabajo.

Se consideran incluidas entre las infracciones laborales a que se refiere el párrafo anterior los siguientes comportamientos o conductas de los abogados:

a) El incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad.

b) La negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho.

c) La negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado.

d) Girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido.

3. Corresponderá a los titulares de los despachos, de conformidad con lo previsto en este real decreto y en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo, exigir la responsabilidad disciplinaria laboral en que puedan incurrir los abogados.

Artículo 25. *Procedimiento sancionador.*

1. Los titulares de los despachos sancionarán los incumplimientos de las obligaciones laborales de los abogados atendiendo a la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el convenio.

2. La sanción de las faltas requerirá la comunicación escrita al abogado en la que se haga constar la fecha y los hechos que la motivan. Antes de adoptar la decisión sancionadora, deberá darse el trámite de audiencia al abogado.

3. En todo caso, la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por el titular del despacho serán recurribles ante la jurisdicción social.

Disposición adicional primera. *Régimen de aplicación de este real decreto y respeto de las condiciones más beneficiosas.*

1. A partir de la entrada en vigor de este real decreto las relaciones celebradas entre los abogados y los despachos que reúnan los requisitos de esta relación laboral de carácter especial se regirán por lo dispuesto en esta norma, con independencia de la fecha en que se hubieran concertado.

2. No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran pactadas con anterioridad.

Disposición adicional segunda. *Prácticas profesionales y contrato en prácticas.*

Las prácticas realizadas, en su caso, para acceder a la profesión de abogado conforme a lo previsto en la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los tribunales, no impedirán que obtenida esta habilitación legal se puedan concertar con el mismo trabajador y en los términos del presente real decreto contratos de trabajo en prácticas de cuya duración en todo caso se deducirá el tiempo de realización de aquéllas.

Disposición adicional tercera. *Jurisdicción competente.*

1. De conformidad con lo establecido en la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, los conflictos que surjan entre las partes de la relación laboral que se regula en este real decreto, tanto individuales como colectivos, serán competencia de la jurisdicción social, salvo lo dispuesto en la Ley Concursal.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 63 a 68 de la citada Ley de Procedimiento Laboral, por acuerdo entre los abogados y los titulares de los despachos, se podrá someter la resolución de sus discrepancias a la mediación o arbitraje a través de los procedimientos que se acuerden.

Disposición adicional cuarta. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado en este real decreto será de aplicación lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza y características especiales que concurren en esta relación laboral.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 22

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 194, de 14 de agosto de 1985
Última modificación: 23 de marzo de 2022
Referencia: BOE-A-1985-17303

Esta norma pasa a denominarse **«Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad»**, según establece el art. 2.1 del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo. Ref. BOE-A-2022-4583

El artículo segundo. uno e) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la de los artistas en espectáculos públicos, estableciéndose en la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, cómo el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor de la referenciada Ley, había de regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la presente norma se da cumplimiento al tal mandato, habiéndose tenido en cuenta en primer lugar para fijar su contenido, tanto el ámbito amplio que el concepto de actividad artística tiene, como la diversidad de situaciones que en los distintos sectores artísticos pueden presentarse.

Asimismo se ha tenido en cuenta que, al contrario que en otras relaciones laborales de carácter especial, en las actividades artísticas se han venido aplicando reglamentaciones y ordenanzas laborales e, incluso, convenios colectivos. Por todo ello, se ha optado por una regulación no exhaustiva del contenido de la relación laboral, contemplándose sólo aquellos aspectos susceptibles de un tratamiento unitario en todos los sectores de la actividad artística, y dejando así a la negociación colectiva la concreción y desarrollo de este esquema básico de derechos y deberes de las partes de esta relación laboral especial.

En su virtud, consultadas las Organizaciones sindicales y patronales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros, en su reunión del día 31 de julio de 1985,

DISPONGO:

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Uno. El presente real decreto regula la relación especial de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, a la que se refiere el artículo 2.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Dos. Se entiende por relación especial de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, la establecida entre el empleador que organiza o el que produce una actividad artística, incluidas las entidades del sector público, y quienes desarrollen voluntariamente una actividad artística o una técnica o auxiliar, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de aquel a cambio de una retribución.

Se entenderán incluidas en el ámbito de aplicación de esta norma, entre otras, las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas; de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual; artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de un artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical.

A los efectos de este real decreto se entiende por personal técnico y auxiliar el que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución, tales como la preparación, montaje y asistencia técnica del evento, o cualquier trabajo necesario para la completa ejecución de aquella, así como la sastrería, peluquería y maquillaje y otras actividades entendidas como auxiliares, siempre que no se trate de actividades que se desarrollen de forma estructural o permanente por la empresa, aunque sean de modo cíclico.

Tres. Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto todas las relaciones establecidas para las distintas fases de la ejecución de actividades artísticas, técnicas y auxiliares en los términos descritos en los apartados anteriores, mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, producción fonográfica o audiovisual, en medios tales como teatro, cine, radiodifusión, televisión, internet, incluida la difusión mediante *streaming*, instalaciones deportivas, plazas, circo, festivales, tablaos, salas de fiestas, discotecas, y, en general, cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición.

Cuarto. Las actuaciones artísticas en un ámbito privado estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral que pueda corresponder a la contratación y a la competencia, en su caso, del orden jurisdiccional social para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.

Cinco. Los aspectos administrativos de la organización y participación en espectáculos públicos se regirán por su normativa específica.

Artículo 2. *Capacidad para contratar.*

Uno. La autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. La autorización habrá de solicitarse por los representantes legales del menor, acompañando el consentimiento de éste, si tuviera suficiente juicio, y la concesión de la misma deberá constar por escrito, especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede. Concedida la autorización, corresponde al padre o tutor la celebración del correspondiente contrato, requiriéndose también el previo consentimiento del menor, si tuviere suficiente juicio; asimismo, corresponde al padre o tutor el ejercicio de las acciones derivadas del contrato.

Dos. En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España.

Artículo 3. *Forma del contrato.*

Uno. Los contratos previstos en este real decreto deberán constar por escrito, cualquiera que sea su modalidad y duración.

Dos. Cualquiera que sea la duración de la relación laboral, la empresa deberá informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba en los contratos de duración superior a diez días. La duración del período de prueba no podrá exceder de cinco días en los contratos de duración no superior a dos meses; de diez días en los de duración no superior a seis meses, y de quince días en los restantes. En todo lo demás, el período de prueba se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Duración y modalidades del contrato de trabajo.*

Uno. El contrato de trabajo de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la música, podrá celebrarse para una duración indefinida o por tiempo determinado.

Dos. El contrato laboral artístico de duración determinada, que solo se celebrará para cubrir necesidades temporales de la empresa, podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, o por el tiempo que duren las distintas fases de la producción. Podrán acordarse prórrogas sucesivas del contrato laboral artístico de duración determinada, siempre que la necesidad temporal de la empresa, que justificó su celebración, persista.

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

Tres. Los contratos previstos en el apartado dos de este artículo se podrán realizar con el personal técnico y auxiliar que desarrolle actividades en la ejecución directa y exclusiva de la actividad que justifique la realización del contrato artístico, salvo que se trate de actividades estructurales o permanentes del empleador.

Cuatro. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. Igualmente adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras que no hubiesen sido dadas de alta en la Seguridad Social o en los supuestos de encadenamiento de contratos de duración determinada, incluidos los contratos laborales artísticos para artistas, técnicos o auxiliares, en los términos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Derechos y deberes de las partes.*

Uno. En la relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos, son de aplicación los derechos y deberes laborales básicos a los que se refiere la sección segunda del capítulo primero del título I Estatuto de los Trabajadores.

Dos. El artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas, y siguiendo las instrucciones de la Empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo.

Tres. Los artistas contratados para la participación en espectáculos públicos tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción, ser excluidos de los ensayos ni demás actividades preparatorias para el ejercicio de su respectiva actividad artística.

Cuatro. El pacto de plena dedicación, del que debe quedar expresa constancia en el contrato, no podrá ser rescindido unilateralmente por el artista durante su vigencia. La compensación económica por el mismo podrá ser expresa o quedar englobada en la retribución a percibir por el artista. En los supuestos de ruptura de este pacto por el artista, el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía, salvo expresa previsión en el contrato, será fijada por el órgano judicial competente, valorando factores como el tiempo de duración previsto para el pacto, la cuantía de la compensación percibida por el artista, y, en general, la lesión producida por el incumplimiento contractual; ello, no obstante, el órgano judicial podrá moderar la cuantía de la indemnización cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 1.154 del Código Civil.

Artículo 7. *Retribuciones.*

Uno. La retribución de los artistas en espectáculos públicos será, en sus modalidades y cuantía, la pactada en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, con respeto, en todo caso, de la normativa sobre salarios mínimos.

Dos. Tendrán la consideración de salario todas las percepciones que el artista tenga reconocidas frente a la Empresa por la prestación de su actividad artística, sin más exclusiones que las que deriven de la legislación vigente.

Tres. Mediante la negociación colectiva se regulará, en su caso, el tratamiento retributivo de aquellos tiempos en los que, sin estar comprendidos en la noción de jornada de trabajo del artículo siguiente, el trabajador se encuentre en situación de disponibilidad respecto del empresario.

Artículo 8. *Jornada.*

Uno. La jornada del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes de la Empresa, a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. Quedará excluida, en todo caso, la obligatoriedad de realización de ensayos gratuitos.

Dos. En materia de duración y distribución de la jornada se estará a lo que se disponga en el convenio colectivo o pacto individual, con respeto, en todo caso, de la normativa del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la duración máxima de la jornada.

Tres. Por convenio colectivo o pacto individual se regulará, en su caso, el régimen de los desplazamientos y giras.

Artículo 9. *Descansos y vacaciones.*

Uno. Los artistas en espectáculos públicos disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la actividad artística de que se trate. Si no es posible el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, podrá fraccionarse, respetando, en todo caso, un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas, salvo que, mediante pacto individual o colectivo, se estableciera la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas del disfrute del descanso semanal.

Dos. Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario laboral por desarrollarse en ellas la actividad artística ante el público, se trasladará el descanso a otro día dentro de la semana, o del período más amplio que se acuerde.

Tres. Los artistas en espectáculos públicos tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, cuya duración mínima será de treinta días naturales. Cuando el artista no preste servicios en todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales, la retribución de los descansos se reducirá proporcionalmente, pudiendo incluirse la misma en la retribución global correspondiente a los días de trabajo efectivo, particularmente cuando se pacten tales retribuciones como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares.

Artículo 10. *Extinción del contrato.*

Uno. La extinción del contrato de duración determinada se producirá por el total cumplimiento del mismo, o por la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas.

Dos. A la finalización del contrato artístico previsto en el artículo 5, 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 superior fijada en convenio colectivo o contrato individual.

Cuando la duración del contrato, incluida, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio.

Tres. El período de preaviso de extinción podrá concertarse por escrito en el contrato con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto, la empresa deberá preavisar la extinción del contrato a la persona afectada con diez días de antelación, si su duración ha sido superior a tres meses; con quince días si ha sido superior a seis meses, y con un mes si ha sido superior a un año. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario dará lugar al abono a la persona trabajadora de una indemnización equivalente al salario de los días en que dicho plazo se hubiera incumplido.

Cuatro. El incumplimiento del contrato por la empresa o por la persona trabajadora, que conlleve la inejecución total de la prestación artística, se regirá por lo establecido al respecto en el Código Civil. Por inejecución total se entenderán aquellos supuestos en los que ni siquiera hubiera empezado a realizarse el trabajo que constituye la prestación pactada.

Artículo 11. *Jurisdicción competente.*

Los conflictos que surjan entre las personas trabajadoras y las empresas como consecuencia del contrato de trabajo serán competencia de los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social.

Artículo 12.

Uno. En lo no regulado por el presente Real Decreto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos.

Dos. Para los sujetos comprendidos en el ámbito de esta relación laboral especial, en tanto no sean sustituidas por convenio colectivo, y en lo que no se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto y al resto de la normativa laboral general aplicable, según lo establecido en el número 1 de este artículo continuarán siendo aplicables:

– La Reglamentación Nacional de Trabajo para el espectáculo taurino, aprobada por Orden de 17 de junio de 1943.

– La Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Cinematográfica, aprobada por Orden de 31 de diciembre de 1948.

– La Ordenanza de Trabajo de Teatro, Circo, Variedades y Folklore, aprobada por Orden de 28 de julio de 1972.

– La Ordenanza Laboral para la actividad de profesionales de la música, aprobada por Orden de 2 de mayo de 1977.

Disposición adicional única. *Régimen aplicable al personal técnico y auxiliar.*

Las previsiones contenidas en este real decreto son de aplicación al personal técnico y auxiliar al que se refiere el artículo 1.

Por excepción, no les resulta de aplicación los artículos 2, 6, 7, 8, 9 y 10, apartado 4, aplicables exclusivamente a las personas artistas.

Disposición final.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 1986.

§ 23

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 1985
Última modificación: 2 de agosto de 2024
Referencia: BOE-A-1985-16660

JUAN CARLOS I,

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 Orgánica:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28, 1, de la Constitución española de 1978, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente».

En nuestro ordenamiento constitucional, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a dicho fin.

Reconocido el derecho a la libre sindicación como derecho fundamental de los españoles, forzosa resulta su conexión con el reconocimiento expreso que efectúa el artículo 7.º de la Constitución a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales como organizaciones que «contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» y al imperativo constitucional de que «su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley», con la precisión de que «su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos».

El derecho a la libertad sindical, genéricamente expresado, para todos los españoles, tanto en su aspecto positivo –derecho a la libre sindicación–, como negativo –derecho a la no sindicación–, así como el expreso reconocimiento constitucional que de las organizaciones sindicales efectúa el artículo 7.º, exige un desarrollo legal que tiene su justificación y acogida en el artículo 9.º, 2, de la Constitución, que establece que «corresponde a los Poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Desarrollo legislativo que debe efectuarse, siguiendo los propios preceptos constitucionales, a través de la aplicación de los

artículos 53 y 81, que establecen que «sólo por Ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades», «reconocidos en el capítulo II del presente título» (artículo 53, 1) y que «son Leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas» (artículo 81, 1).

Resulta así imperativo el desarrollo del artículo 28, 1, de la Constitución mediante una Ley de carácter orgánico, cuyo alcance precisa la disposición final segunda, viniendo a cumplir este mandato la actual Ley orgánica de Libertad Sindical.

La Ley orgánica pretende unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución, dando un tratamiento unificado en un texto legal único que incluya el ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 103, 3, de la Constitución y sin otros límites que los expresamente introducidos en ella.

No se ocupa el proyecto de Ley de desarrollar el derecho a la libre sindicación de los empresarios por entender que basta a ese respecto, en relación con el desarrollo legislativo del artículo 28,1, de la Constitución española, constitucionalizar y mantener la plena vigencia de lo establecido en materia de asociacionismo empresarial por la Ley 19/1977, de 1 de abril.

El título I, bajo el epígrafe «De la libertad sindical», regula los ámbitos subjetivos y objetivos de la Ley.

Se fija el ámbito subjetivo de la Ley, incluyendo a todos los trabajadores por cuenta ajena, lo sean o no de las Administraciones públicas. Únicamente quedan exceptuados del ejercicio del derecho los miembros de las Fuerzas e Institutos Armados de carácter militar, así como los Jueces, Magistrados y Fiscales, mientras se hallen en activo; excepción que se sigue en función de la literalidad del artículo 28, 1, y el artículo 127, 1, de la Constitución. Se remite a una norma específica la regulación del derecho de las Fuerzas de Seguridad e Institutos Armados de carácter civil.

El artículo 2.º fija el contenido del derecho de libre sindicación sistematizado en dos niveles: el contenido de la libre sindicación de los trabajadores, positiva y negativa, y el contenido de la libertad sindical de las organizaciones sindicales o sindicatos de trabajadores en términos que la Ley utiliza como sinónimos. En este precepto se recoge exhaustivamente la doctrina internacional más progresista sobre contenido, independencia y libertad de actuación de los sindicatos.

El título II, bajo el epígrafe de «Del régimen jurídico sindical», regula la adquisición de personalidad jurídica de los sindicatos y el régimen de responsabilidades.

Se regula el procedimiento para la adquisición de personalidad jurídica de las organizaciones y el control jurisdiccional de una posible no conformidad a derecho de los Estatutos. Los requisitos formales son mínimos y aceptados internacionalmente; el único control administrativo es el puramente formal y el de depósito estatutario a efectos de publicidad, debiendo engranarse este artículo con la disposición final primera en que la competencia para el depósito de Estatutos de los sindicatos corresponde al IMAC o a los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas que tengan atribuida esta competencia.

Asimismo se regula el régimen de responsabilidades de los sindicatos, declarándose la inembargabilidad de las cuotas sindicales.

El título III, bajo el epígrafe «De la representatividad sindical», regula el concepto de sindicato más representativo y la capacidad representativa de éstos.

Los artículos 6.º y 7.º delimitan el concepto de sindicato más representativo en base al criterio de la audiencia del sindicato, medida por los resultados electorales en los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, criterio tradicional ya en nuestro ordenamiento y que ha sido objeto de examen por el Tribunal Constitucional, que lo admite como reserva del legislador. El concepto conjuga el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible: el 10 por 100 a nivel estatal y el 15 por 100 a nivel de ámbito autonómico, introduciendo, en ese ámbito, un mínimo de 1.500 representantes, en aras al respeto del principio de igualdad que podría quebrarse con sólo la

referencia porcentual, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diferencias de población asalariada y funcionarial entre las distintas Comunidades Autónomas del Estado.

Tal vez el porcentaje establecido parezca reducido, pero la pretensión es abrir la legislación lo más posible al pluralismo sindical, fomentándolo, a través de los tres niveles de mayor representatividad que diseñan los artículos 6.º y 7.º de la Ley, primando el principio de igualdad sobre lo que podría ser un razonable criterio de reducir a través de la Ley la atomización sindical, evolución que se deja al libre juego de las fuerzas sindicales con presencia en las relaciones de trabajo.

El artículo 6.º, 3, recoge con amplísimo criterio la capacidad representativa que en los distintos aspectos es necesario reconocer a los sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las relaciones laborales en los centros de trabajo y fuera de él, desarrollando así los artículos 7.º, 9.º, 2, y el 129 de la Constitución.

El título IV, bajo el epígrafe «De la acción sindical», viene a recoger con carácter normativo las competencias, facultades y garantías que en esta materia se introdujeron en España por primera vez a través del Acuerdo Marco Interconfederal.

Interesa destacar sobre todo el contenido del artículo 11, que introduce con rango de Ley orgánica en nuestro país lo que se ha dado en llamar «canon de negociación»; en principio se podría pensar que esta materia debía regularse sistemáticamente en el título III del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta la remisión específica que se efectúa a la negociación colectiva; sin embargo, teniendo en cuenta la específica finalidad sindical del concepto, no parece dudoso que la introducción de esta medida normativa afecte al contenido del artículo 28, 1, de la Constitución, y es, por tanto, materia de Ley orgánica. La constitucionalidad del precepto, frecuente en los ordenamientos occidentales, no es dudosa en cuanto desarrollo del artículo 28.1 de la Constitución, en la medida que su objetivo es fortalecer el movimiento sindical y, por tanto, es concordante con el artículo 9.º, 2, de la Constitución, sin que pueda sostenerse seriamente que la adopción de esta medida, por otra parte no imperativa y que en todo caso ha de ser resultado de una negociación libre y voluntaria, afecte o pueda afectar al contenido esencial de otros derechos fundamentales o cívicos reconocidos en la Constitución, puesto que, en todo caso, se exige voluntariedad de los trabajadores.

El título V, bajo el epígrafe «De la tutela de la Libertad Sindical y represión de las conductas antisindicales», regula la importante materia de garantías jurisdiccionales frente a posibles conductas lesivas o contrarias al derecho constitucionalmente protegido y al desarrollo legal que del mismo se efectúa en la Ley.

Previa la declaración de nulidad radical de cualquier conducta del empleador, sea empresario o de Administraciones públicas, la Ley recoge la más progresiva doctrina moderna y de nuestro Tribunal Constitucional en esta materia, que en síntesis consiste en establecer la legitimación sindical específica de los sindicatos frente a actos individuales de un empresario, incluso aunque no incidan directamente sobre la personalidad jurídica de aquél; posibilitar la acción judicial de los sindicatos como coadyuvantes y garantizar la eficacia de la protección mediante un mecanismo procesal preferente y sumario conectado con eventuales responsabilidades penales.

La disposición adicional primera recoge en dos puntos aspectos complementarios al título III de la Ley, pero que por razones sistemáticas no deben figurar en el articulado propiamente dicho.

El punto 1 fija el período de cómputo de los resultados electorales que deban ser considerados a efectos de precisar los mínimos de representatividad y audiencia sindical recogidos en los artículos 6.º, 2, y 7.º, 1, de la Ley. Con ello se trata de cubrir el vacío legal actualmente existente respecto a la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores y que ha producido notorias dificultades en el proceso electoral de los años 1981 y 1982. En la determinación imperativa de un período corto (tres meses), de una parte, se ha tendido a establecer una racionalidad en el proceso que acercase lo más posible los resultados globales al período de proyección de la representatividad que ha de surgir de esos resultados, y de otra parte, se ha tenido en cuenta que, en la práctica, el 90 por 100 de los procesos electorales se concentran en un período de tres meses (así ocurrió en 1982), especialmente cuando la elección de representantes en los centros de trabajo se conecta con la representatividad de los sindicatos. Esta decisión va acompañada de una

liberalización en la convocatoria concreta de cada período, que habría de tomarse en el órgano representativo del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación –IMAC– (Consejo Superior) o, en su caso, en cualquier otro organismo en que estén representados los sindicatos para estos fines.

El punto 2 habilita al Gobierno para el desarrollo de la participación institucional de los sindicatos, haciéndose una referencia expresa a la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, que quedará derogada en parte por la entrada en vigor de la presente Ley orgánica, pero que conserva su vigencia respecto a la participación institucional de las organizaciones empresariales. En este mismo punto se fija una duración mínima de cuatro años en el reconocimiento de la capacidad representativa de sindicatos y organizaciones empresariales que la tengan reconocida, cubriéndose así otro importante vacío legal y en términos concordantes con la ampliación de los mandatos representativos de los Comités de Empresa y delegados de personal que se recoge en la disposición adicional segunda, y en el proyecto de Ley de reforma del título II del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición adicional segunda recoge en el punto 1 la duración del mandato representativo de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, fijándola en cuatro años. Este precepto modifica, en tal sentido, el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y es concordante con el proyecto de Ley de reforma de su título II, por cuya razón, podría parecer superfluo; sin embargo, es necesario introducirlo no ya tanto por el Estatuto de los Trabajadores, sino porque con esa sola norma no se cubre el período de duración de mandato de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo de las Administraciones públicas, siendo ésta la razón, asimismo, por la que en el punto 2 de esta disposición adicional, se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean precisas en materia electoral, puesto que el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo no cubren la regulación del proceso electoral en los centros de trabajo administrativos y que es preciso establecer. Conviene recordar que la sustantividad de esta representación (órganos representativos, funciones de los representantes, garantías, etcétera) no están contenidos en esta Ley, por entenderse que es materia del Estatuto de la Función Pública a tenor del artículo 103 de la Constitución.

La disposición final primera establece la convalidación de la personalidad jurídica de los actuales sindicatos, así como la continuidad del IMAC como Oficina Pública de Registro y Depósito de Estatutos.

LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL

TÍTULO I

De la libertad sindical

Artículo primero.

1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

Artículo segundo.

1. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Artículo tercero.

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.º, 2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

2. Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

TÍTULO II

Del régimen jurídico sindical

Artículo cuarto.

1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto.

2. Las normas estatutarias contendrán al menos:

a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.

b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.

c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.

e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. La oficina pública dispondrá en el plazo de diez días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior.

4. La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de anuncios de la misma, en el «Boletín Oficial del Estado» y, en su caso, en el «Boletín Oficial» correspondiente indicando al menos, la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato.

La inserción en los respectivos «Boletines» será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito.

5. Cualquier persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autentificada de los mismos.

6. Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.

7. El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos.

8. La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en este artículo.

Artículo quinto.

1. Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

2. El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

3. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo.

4. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan.

TÍTULO III

De la representatividad sindical

Artículo sexto.

1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.

f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

Artículo séptimo.

1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

TÍTULO IV

De la acción sindical

Artículo octavo.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un

tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo noveno.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo diez.

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo once.

1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva.

2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

TÍTULO V

De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales

Artículo doce.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo trece.

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Artículo catorce.

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

Artículo quince.

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

1. Conforme a lo previsto en los artículos 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, la condición de más representativo o representativo de un sindicato se comunicará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la oficina pública establecida al efecto.

En materia de participación institucional se entenderá por momento de ejercicio el de constitución del órgano y, en su caso, el de renovación de sus miembros. En el supuesto de que el órgano correspondiente no tenga prevista una renovación periódica de los representantes sindicales, el sindicato interesado podrá solicitar en el mes de enero, y cada tres años a partir de esa fecha, su participación en el órgano correspondiente, aportando certificación acreditativa de su capacidad representativa.

2. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo del apartado a) del artículo 6.3 y del artículo 7.1 de esta Ley y de lo previsto en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación a su capacidad representativa lo previsto en el segundo párrafo del número anterior.

Segunda.

1. La duración del mandato de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de quienes formen parte de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

2. En el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103.3 de la Constitución, el Gobierno remitirá a las Cortes un proyecto de Ley en el que se regulen los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones públicas.

Tercera.

El personal civil que ejerza el derecho reconocido en el artículo 2.1.d) en unidades, buques y demás establecimientos militares deberá tener en cuenta y respetar el principio de neutralidad política y sindical de los miembros de las Fuerzas Armadas y ajustarse a las normas sobre actividad sindical de los empleados públicos.

Cuarta.

Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de la presente Ley.

Quinta.

Los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos constituidos al amparo de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo cuanto se oponga a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo

dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución española y de los convenios internacionales suscritos por España.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

1. Las organizaciones sindicales constituidas en aplicación de la Ley 19/1977, de 1 de abril, y que gocen de personalidad jurídica en la fecha de entrada en vigor de esta Ley conservarán el derecho a la denominación, sin que en ningún caso se produzca solución de continuidad en su personalidad, quedando automáticamente convalidadas.

2. La oficina pública a que se refiere el artículo 4.º de esta Ley queda establecida orgánicamente en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuida esta competencia. En todo caso, éstas deberán remitir, en el plazo previsto en el artículo 4.º, 4, un ejemplar de la documentación depositada al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Segunda.

Los preceptos contenidos en las disposiciones adicionales primera y segunda, en la disposición transitoria y en la disposición final primera no tienen carácter de Ley Orgánica.

Tercera.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 24

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 219, de 13 de septiembre de 1994
Última modificación: 20 de junio de 2015
Referencia: BOE-A-1994-20236

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, ha sido reformada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En el título II del Estatuto de los Trabajadores se han introducido importantes novedades. Así, se da nueva redacción a los artículos dedicados a la promoción de elecciones, a la celebración de éstas o a las funciones de la mesa electoral, al mismo tiempo que se crean nuevas figuras e instituciones jurídicas, como la oficina pública de registro de actas o el procedimiento de reclamaciones en materia electoral, en el que se sustituye la actuación de órganos tripartitos por un sistema arbitral.

Por todo ello, y en virtud de la disposición final cuarta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que habilita al Gobierno para elaborar un Reglamento para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en las empresas, se dicta el presente Real Decreto de aprobación de dicho Reglamento.

El Reglamento contiene tres capítulos claramente diferenciados. El capítulo I sustituye al anterior Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, introduciendo los nuevos elementos que configuran el procedimiento electoral. Asimismo, se mantiene la regulación de los sectores con procedimientos electorales específicos. El capítulo II establece el régimen jurídico de la nueva oficina pública de registro, depósito y publicidad, dependiente de la autoridad laboral. Por último, el capítulo III contiene las normas de desarrollo del procedimiento arbitral de impugnación de elecciones sindicales a representantes de los trabajadores en la empresa, creado en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con aprobación del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 9 de septiembre de 1994,

D I S P O N G O :

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba, en aplicación de la disposición final cuarta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo , por la que se modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Reglamento de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, que se inserta a continuación del presente Real Decreto.

Disposición adicional única. *Estructura de las oficinas públicas de registro.*

La estructura de la oficina pública estatal y de las provinciales, que se regulan en el capítulo II del Reglamento aprobado por el presente Real Decreto será la establecida en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo.

Disposición transitoria primera. *Exposición de las actas de elecciones sindicales.*

Las actas de elecciones sindicales que no hubieran sido examinadas y valoradas por las Comisiones Provinciales de Elecciones Sindicales a la entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que modifica el Estatuto de los Trabajadores , la Ley de Procedimiento Laboral y la de Infracciones y Sanciones en el Orden Social , serán expuestas públicamente y se remitirá copia de dichas actas a cada uno de los sindicatos, coaliciones o grupos de trabajadores que hubiesen presentado candidaturas, con acuse de recibo, así como a aquellos sindicatos que lo soliciten, para que dentro de los plazos legales puedan ser impugnadas a través del procedimiento establecido en el Reglamento aprobado por este Real Decreto, aun cuando no se hubiera hecho la oportuna reclamación ante la mesa electoral.

Disposición transitoria segunda. *Revisión de actas de elecciones correspondientes al anterior proceso electoral.*

1. Hasta que no haya transcurrido el período previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, y los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los traspasos de servicios, remitirán a la oficina pública estatal relación de las actas de elecciones correspondientes al anterior proceso electoral, celebrado entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre de 1990, cuyo cómputo no proceda al haber decaído el mandato electoral por haberse celebrado nuevas elecciones, expresando en aquella relación el número del acta, la empresa o centro de trabajo y el número de representantes que hubiera obtenido cada sindicato, coalición o grupo de trabajadores.

2. Igualmente, durante el mismo período, se autoriza en las Comunidades Autónomas que no hayan recibido los correspondientes traspasos en esta materia a utilizar, indistintamente, los modelos que figuran en el anexo del Reglamento, que ahora se aprueba, o los que figuraban en la Orden del 31 de julio de 1990, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto de 1990.

3. La comunicación de los calendarios electorales correspondientes al período de desconcentración electoral contemplado en la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, deberá presentarse en la oficina pública correspondiente en función del ámbito electoral afectado por el calendario o ante el órgano competente de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios.

Disposición transitoria tercera. *Concurrencia de promotores o de calendarios electorales.*

1. En caso de concurrencia de promotores durante el período de desconcentración electoral contemplado en la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se estará a lo dispuesto en el apartado 2, tercer párrafo de dicha disposición que contempla la prevalencia del calendario y su posterior preaviso, salvo en aquellos supuestos en los que los trabajadores, por acuerdo mayoritario, hubiesen optado por promover las elecciones en fechas distintas al período de tiempo establecido en el calendario electoral.

2. Los preavisos de promoción de elecciones a celebrar en el período de tiempo establecido por el correspondiente calendario electoral harán constar el calendario de referencia en el cual se enmarca dicha promoción.

3. Los sindicatos más representativos que acuerden un calendario electoral deberán comunicarlo a la oficina pública correspondiente en función del ámbito electoral afectado por el calendario. La oficina pública dará traslado a aquellas otras oficinas que se vean afectadas por el calendario electoral.

4. En caso de concurrencia de calendarios electorales que fijen distintos períodos de celebración de elecciones para los mismos ámbitos territoriales y/o sectoriales, la oficina pública requerirá a los sindicatos que hayan comunicado a los respectivos calendarios al objeto de que determinen cuál de los mismos tiene validez. En caso de no producirse acuerdo o contestación al requerimiento en un plazo de tres días, la oficina pública considerará válido a todos los efectos el primer calendario comunicado, siempre que concurran en él los requisitos establecidos en el apartado 2 de la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Disposición derogatoria. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto y, expresamente, el Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, la Orden de 9 de diciembre de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que desarrolla el anterior Real Decreto, en lo que se refiere a la tramitación de escritos relativos a las actas de elecciones sindicales y la Orden de 31 de julio de 1990 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la que se da publicidad a los modelos de actas que han de utilizarse en las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas.

Disposición final primera. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar las disposiciones necesarias en aplicación de este Real Decreto y del Reglamento que el mismo aprueba y para proceder a la modificación de los modelos que figuran como anexo del Reglamento.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

CAPITULO I

De la relación de representantes de los trabajadores

Sección 1.ª Proceso electoral

Artículo 1. *Promoción de elecciones a Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.*

1. La promoción de elecciones para cubrir la totalidad de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrá efectuarse en los siguientes casos:

a) Con ocasión de la conclusión del mandato de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores .

b) Cuando se declare la nulidad del proceso electoral por el procedimiento arbitral o, en su caso, por el órgano jurisdiccional competente.

c) Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes de una empresa o centro de trabajo, conforme a lo previsto en el párrafo segundo del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la revocación de los representantes, sea total o parcial, el promotor o promotores de la misma deberán comunicar por escrito a la oficina pública correspondiente su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días, adjuntando en dicha comunicación los nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas de los trabajadores que convocan la asamblea, que debe contener, como mínimo, un tercio de los electores que los hayan elegido.

d) A partir de los seis meses de la iniciación de actividades en un centro de trabajo, sin perjuicio de que, por haberse así pactado, conforme al artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, existiera un límite inferior de antigüedad para los trabajadores elegibles, en cuyo caso éste será el período mínimo a partir del cual procederá la promoción de elecciones.

2. Podrán celebrarse elecciones parciales cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática previstos en el artículo 67.4 del Estatuto de los Trabajadores. El mandato de los representantes elegidos se extinguirá en la misma fecha que el de los demás representantes ya existentes.

Artículo 2. *Iniciación de la promoción de elecciones.*

1. Podrán promover elecciones las organizaciones sindicales o los propios trabajadores, conforme establece el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los promotores comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral, ajustando su comunicación al modelo número 1 del anexo.

2. Cuando la promoción de elecciones se efectúe por los trabajadores del centro de trabajo deberá hacerse por acuerdo mayoritario, que se acreditará mediante acta de la reunión celebrada al efecto, en la que conste la plantilla del centro de trabajo, número de convocados, número de asistentes y el resultado de la votación, que se adjuntará a la comunicación de promoción de elecciones.

Si la promoción de elecciones se efectuara por trabajadores de diversos centros de trabajo para la constitución de un Comité de Empresa conjunto, según lo previsto en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, el acuerdo mayoritario se acreditará mediante un acta de la reunión, en la que consten los datos consignados en el párrafo anterior, por cada centro de trabajo de menos de 50 trabajadores que vaya a constituir dicho Comité de Empresa conjunto.

En ambos casos, las reuniones se celebrarán observándose los requisitos establecidos en el capítulo II del título II del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando se dé el supuesto contemplado en el artículo 67.2, párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, a la comunicación de la promoción de elecciones se acompañará escrito que recoja el acuerdo firmado por un representante de cada uno de los sindicatos promotores, identificando con claridad la empresa o centro de trabajo y el domicilio de la misma.

Copia de dicho escrito se trasladará a los sindicatos que hubieran promovido con anterioridad el proceso electoral.

4. En el caso de que se promueva la celebración de elecciones de manera generalizada, prevista en el párrafo tercero del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, los promotores, cuya representatividad conjunta deberá superar el 50 por 100 de los representantes elegidos en los ámbitos en que se lleve a efecto la promoción, lo comunicarán a la oficina pública, o a la que corresponda de la Comunidad Autónoma que haya recibido los correspondientes traspasos de servicios, remitiendo la oficina pública que reciba la promoción dentro de los tres días siguientes a su presentación, una copia a cada

una de las oficinas públicas que pudieran resultar afectadas por dicha promoción de elecciones.

5. En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una misma empresa o centro de trabajo se actuará conforme a lo regulado en el párrafo tercero del artículo 67.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Acceso a los registros de las Administraciones Públicas.*

Al objeto de hacer efectivo el derecho de acceso a los registros de las Administraciones Públicas que permita realizar la promoción electoral en un determinado ámbito territorial o funcional, se establece el siguiente procedimiento: Los sindicatos con legitimación para promover elecciones conforme a los artículos 67.1 del Estatuto de los Trabajadores y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrán solicitar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social datos relativos al nombre de la empresa o razón social, domicilio (incluido en su caso el código postal), clasificación nacional de actividades económicas (CNAE), código de cuenta de cotización y número de trabajadores de la misma. Los datos expresados en el párrafo anterior serán facilitados según deseen las organizaciones sindicales interesadas en soporte documental, ya sea informático, telemático o papel, y se solicitarán a las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, cuando estén referidas a empresas y centros de trabajo de ámbito exclusivamente provincial o local, y a los servicios centrales de la Tesorería General de la Seguridad Social, cuando se soliciten datos de empresa de ámbito estatal, o estén referidas a diversas provincias.

Artículo 4. *Validez de la promoción de elecciones.*

1. El incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 1 y 2 del presente Reglamento para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que ésta se produzca con una antelación mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

2. La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública, no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

Artículo 5. *Constitución y funciones de las mesas electorales.*

1. Se constituirá una mesa electoral por cada colegio de 250 trabajadores o fracción.

Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

Existirá una sola mesa electoral en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en las elecciones de colegio único.

2. Las mesas electorales, cuya composición y facultades se establecen el artículo 73 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, iniciarán el proceso electoral a partir del momento de su constitución, que será el determinado por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, levantando acta de la misma conforme al modelo número 3 del anexo a este Reglamento.

3. Los cargos de Presidente, Vocal y Secretario de la mesa electoral o mesas electorales de colegio son irrenunciables. Si cualquiera de los designados estuviera imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo, deberá comunicarlo a la mesa electoral con la suficiente antelación que permita su sustitución por el suplente.

4. Las mesas electorales fijarán la fecha de la votación, que se comunicará a la empresa en el plazo de veinticuatro horas, para que ponga a su disposición locales y medios que permitan su normal desarrollo, indicando las horas en que estarán abiertos los colegios electorales, dentro de la jornada laboral ordinaria, previendo las situaciones de aquellos que trabajen a turnos o en jornadas especiales.

5. Sólo por causa de fuerza mayor podrá suspenderse la votación o interrumpirse su desarrollo, bajo la responsabilidad de la mesa electoral o mesa de colegio, en su caso.

6. El derecho a votar se acreditará por la inclusión en la lista de electores publicada por la mesa electoral y por la justificación de la identidad del elector.

Una vez acreditada la identidad del elector y su inclusión en la lista de electores, aquél entregará la papeleta, introducida en un sobre de los que estarán disponibles con iguales características de tamaño, color, impresión y calidad de papel, al Presidente de la mesa electoral, quien la depositará en la urna.

7. Las mesas electorales de colegio estarán formadas por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en su colegio, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad del mismo colegio. Este último actuará como Secretario.

Los Presidentes y Vocales de las demás mesas electorales de cada colegio serán los que sigan en más antigüedad, mayor y menor edad, en su respectivo colegio. Asumirán las Secretarías de las mesas los Vocales de menor edad.

8. Se designarán suplentes en las mesas electorales de colegio a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden de antigüedad o edad en el mismo colegio.

9. Las mesas electorales se constituirán en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, conforme al modelo número 4 del anexo a este Reglamento. Serán las encargadas de presidir la votación y de realizar el escrutinio respectivo, debiendo reflejar el resultado del mismo en los modelos 5 y 6 del anexo a este Reglamento, según proceda.

Todas las mesas electorales del centro de trabajo, en reunión conjunta, efectuarán el escrutinio global y la atribución de resultados a las listas debiendo cumplimentar a estos efectos el modelo 7 del anexo a este Reglamento. En el caso de una sola mesa, se cumplimentará el modelo 5 o el 7, según corresponda.

10. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, en los que se elige un solo delegado de personal, las reclamaciones que se presenten por los interesados respecto al proceso electoral serán resueltas conforme a lo previsto en el artículo 74.2 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Cuando se trate de elecciones a Comités de Empresa las reclamaciones que se presenten por los interesados respecto al proceso electoral, al amparo del artículo 73.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán resueltas por la mesa o mesas electorales en el plazo de veinticuatro horas.

12. Las mesas electorales adoptarán sus acuerdos por mayoría de votos.

13. El Presidente de la mesa electoral extenderá, a petición de los Interventores acreditados en la misma, un certificado donde figure la fecha de la votación y los resultados producidos en la misma, independientemente de lo contemplado en el artículo 75.5 del Estatuto de los Trabajadores, ajustándose al modelo 9 del anexo a este Reglamento.

El Presidente podrá remitir a la oficina pública a través de fax u otro tipo de reproducción telemática el acta de escrutinio, sin perjuicio del envío del original del acta y los demás documentos a que se refiere el artículo 75.6 del Estatuto de los Trabajadores.

14. Cuando existan varias mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquéllas, con las funciones que el acta de constitución les otorgue, que, como mínimo, serán las de fijar la fecha de la votación y levantar el acta global del proceso electoral, así como su remisión a la oficina pública. En estos casos, el acta de constitución de la mesa electoral central se remitirá junto con el acta global de escrutinio a la oficina pública.

Artículo 6. *Censo laboral.*

1. El censo laboral se ajustará al modelo número 2 del anexo a este Reglamento.

2. En las elecciones para Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, ésta, en el término de siete días, dará traslado de dicha comunicación a los trabajadores que deberán constituir la mesa y en el mismo término remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, con indicación de los trabajadores que reúnen los requisitos de edad y

antigüedad, en los términos del artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, precisos para ostentar la condición de electores y elegibles.

La mesa electoral hará público, entre los trabajadores, el censo laboral con indicación de quiénes son electores y elegibles de acuerdo con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, que se considerará a efectos de la votación como lista de electores.

Cuando se trate de elecciones para Comités de Empresa, la lista de electores y elegibles se hará pública en los tablones de anuncios durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

3. Cuando se trate de empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores, en el censo laboral se hará constar el nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, categoría o grupo profesional y antigüedad en la empresa de todos los trabajadores, distribuyéndose en un colegio de técnicos y administrativos y otro de especialistas y no cualificados, y un tercer colegio, si así se hubiese pactado en Convenio Colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La empresa igualmente, facilitará en el listado del censo laboral la relación de aquellos trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección.

5. A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la votación para el caso de los electores y en el momento de la presentación de la candidatura para el caso de los elegibles.

Artículo 7. *Mesa electoral itinerante.*

1. En aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de la votación a que se refiere el artículo 75.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá efectuarse a través de una mesa electoral itinerante, que se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho centro el tiempo que sea necesario, a cuyo efecto la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los componentes de la mesa electoral y los Interventores y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral.

2. El mismo sistema podrá utilizarse en los supuestos de agrupamiento de centros de trabajo de menos de 50 trabajadores previstos en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La mesa electoral, dada la naturaleza del sistema de votación contemplado en este artículo, velará especialmente por el mantenimiento del secreto electoral y la integridad de las urnas.

Artículo 8. *Candidaturas.*

1. La presentación de candidaturas deberá hacerse utilizando el modelo número 8 del anexo a este Reglamento y junto a cada candidato se indicará el orden en que se habrá de votar aquélla. La mesa, hasta la proclamación definitiva de los candidatos, podrá requerir la subsanación de los defectos observados o la ratificación de los candidatos, que deberá efectuarse por los propios interesados ante la mesa electoral.

En los casos de candidaturas presentadas por grupos de trabajadores se deberán adjuntar los datos de identificación y las firmas que avalan la candidatura.

2. Cuando el número de candidatos para Delegados de Personal sea inferior al de puestos a elegir, se celebrará la elección para la cobertura de los puestos correspondientes, quedando el resto vacante.

3. Las candidaturas a miembros de Comité de Empresa deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones a miembros de Comité de Empresa antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura, aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos de, al menos, el 60 por 100 de los puestos a cubrir.

4. Proclamados los candidatos definitivamente, los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos podrán efectuar desde el mismo día de tal proclamación, hasta las cero horas del día anterior al señalado para la votación, la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre y cuando no se altere la prestación normal del trabajo.

Esta limitación no se aplicará a las empresas que tengan hasta 30 trabajadores.

Artículo 9. *Elección para representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.*

1. En las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores se establecerá una lista única de candidatos a Delegados de Personal ordenada alfabéticamente con expresión de las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que los presenten.

2. En las elecciones a miembros de Comité de Empresa en cada lista de candidatos deberán figurar las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que la presenten.

3. Cuando en la distribución proporcional de representantes en un Comité de Empresa a alguno de los colegios electorales le correspondiera un cociente inferior al 0,5 se constituirá colegio único, en el que todos los electores del centro de trabajo tendrán derecho a sufragio activo y pasivo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. A los efectos del cómputo de los doscientos días trabajados previstos en el artículo 72.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales.

El cómputo de los trabajadores fijos y no fijos previstos en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores se tomará igualmente en consideración a efectos de determinar la superación del mínimo de 50 trabajadores para la elección de un Comité de Empresa y de 6 trabajadores para la elección de un Delegado de Personal en los términos del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el cociente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados, en el período de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral, a efectos de determinar el número de representantes.

Artículo 10. *Votación por correo.*

1. Cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrara en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

Esta comunicación habrá de deducirla a partir del día siguiente a la convocatoria electoral hasta cinco días antes de la fecha en que haya de efectuarse la votación.

2. La comunicación habrá de realizarse a través de las oficinas de Correos siempre que se presente en sobre abierto para ser fechada y sellada por el funcionario de Correos antes de ser certificada, exigiendo éste del interesado la exhibición del documento nacional de identidad, a fin de comprobar sus datos personales y la coincidencia de firma de ambos documentos.

La comunicación también podrá ser efectuada en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación bastante.

3. Comprobado por la mesa que el comunicante se encuentra incluido en la lista de electores, procederá a anotar en ella la petición y se le remitirán las papeletas electorales y el sobre en el que debe ser introducida la del voto.

4. El elector introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará, y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del documento nacional de identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la mesa hasta la votación, quien, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al

Presidente que procederá a su apertura, e identificado el elector con el documento nacional de identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral y declarará expresamente haberse votado.

5. Si la correspondencia electoral fuese recibida con posterioridad a la terminación de la votación, no se computará el voto ni se tendrá como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir, dejando constancia de tal hecho.

6. No obstante lo expuesto, si el trabajador que hubiese optado por el voto por correo se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la mesa, la cual, después de emitido el voto, procederá a entregarle el que hubiese enviado por correo si se hubiese recibido, y en caso contrario, cuando se reciba se incinerará.

Artículo 11. *Publicación del acta de escrutinio.*

El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios dentro de las veinticuatro horas siguientes a la terminación de la redacción del acta de escrutinio.

Artículo 12. *Atribución de resultados.*

1. Sólo tendrán derecho a la atribución de representantes en el Comité de Empresa aquellas listas que tengan como mínimo el 5 por 100 de los votos válidos de su colegio respectivo.

A efectos de establecer la atribución de representantes a cada lista en el Comité de Empresa no se deben tener en cuenta ni los votos en blanco ni las candidaturas que no hubieran obtenido, al menos, el 5 por 100 de los votos válidos de su colegio respectivo.

En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.

2. Los resultados electorales se atribuirán del siguiente modo:

a) Al sindicato cuando haya presentado candidatos con la denominación legal o siglas.

b) Al grupo de trabajadores, cuando la presentación de candidaturas se ha hecho por éstos de conformidad con el artículo 69.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Al apartado de coaliciones electorales, cuando la presentación de candidatos se haya hecho por dos o más sindicatos distintos no federados ni confederados.

d) Al apartado de «no consta», cuando persista la falta de precisión de quién sea el presentador de candidatos, o la participación de candidatos se haya hecho por siglas o denominación no reconocida en el Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales, o bien individualmente, o en coalición con otras siglas reconocidas.

No obstante, las anomalías de aquellas actas que contengan defectos señalados en el párrafo d) de este apartado, se comunicarán a la mesa electoral para su subsanación, la cual deberá efectuarlo en el plazo de diez días hábiles siguientes a su comunicación, ya que, en caso contrario, los resultados de tales actas se atribuirán a quienes correspondan, reflejándose en el apartado de «no consta» los relativos a las causantes de los defectos o anomalías advertidas.

3. El cambio de afiliación del representante de los trabajadores, producido durante la vigencia del mandato, no implicará la modificación de la atribución de resultados.

4. Cuando en un sindicato se produzca la integración o fusión de otro u otros sindicatos, con extinción de la personalidad jurídica de éstos, subrogándose aquél en todos los derechos y obligaciones de los integrados, los resultados electorales de los que se integran serán atribuidos al que acepta la integración.

5. Cuando una organización sindical se afilie a otra de ámbito superior se vincularán todos resultados electorales anteriores a los de la federación o confederación a la que se haya afiliado. Igualmente cuando una organización sindical se desvincule de otra de ámbito superior dejarán de computarse en ésta última los resultados electorales correspondientes a la organización que se separa.

Artículo 13. *Adecuación de la representatividad en caso de aumento o disminución de la plantilla.*

1. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación.

El mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

2. En caso de disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» que corresponda del Convenio Colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

Artículo 14. *Sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato.*

Las comunicaciones a que se refiere el artículo 67, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiendo adaptarse la comunicación al modelo número 5, hoja 2, o al número 7, hoja 3, según proceda, del anexo a este Reglamento.

Sección 2.ª Sectores con procesos electorales especiales

Artículo 15. *Unidad de flota en la marina mercante.*

Dadas las características de la actividad de trabajo en el mar y a los únicos efectos de elecciones para la constitución de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, se considera la flota como la única unidad electoral, con independencia del número de buques y su registro de matrícula, salvo que la empresa contase con buques de 50 o más trabajadores, en cuyo caso, en estos últimos, se elegirá a su propio Comité de Buque, de acuerdo con el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose con el resto de los buques una sola unidad electoral, conforme a lo previsto en el artículo 17 de este Reglamento.

Artículo 16. *Elecciones para Delegados de Personal en la marina mercante.*

1. Las elecciones para Delegados de Personal en empresas de 10 a 49 trabajadores se efectuarán conforme al procedimiento establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores , sin perjuicio de lo establecido en el artículo 62.1 de dicho Estatuto.

2. Se constituirá una mesa electoral central en el domicilio de la empresa, formada por un Presidente y dos Vocales, designándose éstos y los suplentes de conformidad con lo previsto en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros de esta mesa electoral deberán estar residiendo durante todo el período electoral en el municipio del domicilio social de la empresa.

3. Con la finalidad de facilitar la votación de los trabajadores embarcados, en cada buque, se constituirá una mesa auxiliar, formada con los mismos criterios que la mesa central.

Las mesas auxiliares levantarán acta de escrutinio y remitirán ésta a la mesa central, junto con las papeletas impugnadas, por el medio más rápido posible.

La mesa central, una vez recibidas todas las actas de escrutinio de las mesas auxiliares, en el día hábil siguiente, levantará el acta global del escrutinio.

4. El requisito de la firma de los candidatos a que hace referencia el artículo 8.1 de este Reglamento, podrá ser sustituido por un telegrama o télex enviado por conducto del Capitán a todos los buques.

Artículo 17. *Comité de Flota de la marina mercante.*

1. El Comité de Flota es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores que prestan servicios en los buques de una misma empresa, siempre que entre todos los buques cuenten con 50 o más trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 15 respecto al Comité de Buque.

El número de miembros se determinará de acuerdo con la escala prevista en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, ateniéndose todo el proceso electoral a lo previsto en dicha Ley con las peculiaridades reguladas en este Reglamento.

2. En cuanto al censo de electores y elegibles se estará a lo dispuesto en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el domicilio social de la empresa se constituirá una sola mesa central del proceso electoral, con dos urnas, una para el colegio de técnicos y administrativos y otra para el de especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último de Secretario, designados todos ellos entre el personal desembarcado por vacaciones.

En cada buque, y para los trabajadores embarcados, se constituirá una mesa auxiliar con dos urnas, una para técnicos y administrativos, y otra para especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en el buque, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad en el mismo, actuando este último como Secretario. Los suplentes de la mesa central y de las mesas auxiliares se designarán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 73.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las actas de escrutinio de las mesas auxiliares de cada buque se remitirán por el medio más rápido posible a la mesa central, la cual efectuará el cómputo global y realizará la atribución de resultados en el Comité de Flota.

5. El Comité de Flota tendrá las mismas competencias que los Comités de Empresa regulados en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Clases de flota pesquera.*

1. Dadas las peculiaridades de este sector, y a efectos electorales, se distinguen tres tipos de flota.

a) Flota de altura y gran altura: Formada principalmente por los buques congeladores, cuyo régimen electoral será el previsto para la marina mercante.

b) Flota de media altura: Que es aquella en la que se precisa una media de veintiún días de embarque.

c) Flota de bajura: Que es la que comprende los embarques de uno a siete días.

2. La flota de media altura y bajura se regirá en cuanto al procedimiento electoral por lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 19. *Elecciones para Delegados de Personal en la flota pesquera.*

1. Las elecciones para Delegados de Personal de los trabajadores, que presten servicios en los buques pesqueros de una misma empresa, se celebrarán en el puerto base, o en el puerto en que los buques operen de forma habitual.

Los trabajadores que presten sus servicios en actividades auxiliares de los barcos en puerto, cuando por su escaso número no puedan elegir representación propia, participarán en el proceso electoral conjuntamente con los que presten servicios en los buques pesqueros.

2. La mesa electoral de cada empresa estará constituida por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último como Secretario. Serán suplentes de los anteriores aquellos que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad, respectivamente.

3. El período de votación durará treinta días naturales, y la mesa electoral se reunirá cuantas veces sea necesario para controlar las votaciones que se vayan produciendo en este período. A tal efecto, la mesa señalará unos calendarios para la votación de los

trabajadores de los diversos buques, con criterios de flexibilidad, teniendo en cuenta las dificultades que se producen de arribada a puerto, por las inclemencias del tiempo, sin que en ningún caso transcurra un plazo superior a siete días después de la arribada. De cada votación, la mesa electoral levantará un acta parcial de escrutinio. Al finalizar la votación del último de los barcos de la flota, la mesa electoral levantará acta global de escrutinio, de acuerdo con los resultados recogidos en las actas parciales.

Artículo 20. *Comité de Flota Pesquera en media altura y bajura.*

1. El Comité de Flota Pesquera es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores que presten servicios en los buques pesqueros de una misma empresa, siempre que entre todos los buques cuenten con 50 o más trabajadores, aplicándose las reglas previstas en el artículo 15 respecto de los buques de más de 50 trabajadores.

Aquellos trabajadores que presten servicios auxiliares en puerto a los buques de una misma empresa pesquera, y que por su escaso número no puedan elegir representación propia, participarán en el proceso electoral junto con los que prestan sus servicios a bordo.

La elección del Comité de Flota se regirá por el procedimiento establecido para los Comités de Empresa en el título II del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades previstas en este Reglamento.

2. El número de miembros del Comité de Flota se determinará de acuerdo con la escala establecida en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En los locales de cada empresa se constituirá una sola mesa electoral con dos urnas, una para el colegio de técnicos y administrativos y otra para el de especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último como Secretario. Serán suplentes de los anteriores aquellos que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad y edad, respectivamente.

La mesa electoral podrá tener carácter itinerante si así lo deciden los miembros de la misma o lo solicitan los promotores de las elecciones rigiéndose a tal efecto por lo dispuesto en el artículo 7 de este Reglamento.

4. El período de votación durará treinta días naturales y se regirá por los mismos criterios establecidos en el apartado 3 del artículo anterior.

CAPITULO II

De la oficina pública de registro, depósito y publicidad, dependiente de la autoridad laboral

Artículo 21. *Régimen jurídico.*

1. La oficina pública de registro, depósito y publicidad dependiente de la autoridad laboral se ajustará a lo dispuesto en las leyes y en el presente Reglamento.

2. Será competente aquella oficina pública cuyo ámbito territorial coincida con el del proceso electoral correspondiente a las funciones a ejercer.

Artículo 22. *Oficina pública estatal.*

1. A la oficina pública estatal la corresponderán las funciones siguientes:

a) Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad, en el caso de que dichos acuerdos superen el ámbito provincial. En aquellas Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, la oficina estatal recibirá la comunicación de aquellos acuerdos cuyo ámbito exceda del correspondiente a la Comunidad Autónoma.

b) Recibir, al menos mensualmente, de las oficinas públicas provinciales, copias o relación de las actas electorales registradas en dichas oficinas, así como copia auténtica o relación de las actas o comunicaciones de las sustituciones, revocaciones y extinciones de mandatos y de las desapariciones de los centros de trabajo en los términos previstos en el párrafo f) del artículo 25 de este Reglamento.

c) Recibir mensualmente de las Comunidades Autónomas, cuando hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, en los términos previstos por la disposición adicional octava del Estatuto de los Trabajadores, bien copia de las actas electorales que se hayan registrado, así como copia de las actas o comunicaciones de las sustituciones, revocaciones y extinciones de mandatos y de las desapariciones de los centros de trabajo en los términos previstos en el párrafo f) del artículo 25 de este Reglamento, bien una relación de las actas en la que conste, como mínimo, el número del acta, nombre de la empresa o centro de trabajo, domicilio, número de trabajadores, número de votos obtenidos por cada sindicato, coalición o grupo de trabajadores, así como número de representantes obtenidos por los mismos, con el código del sindicato, Convenio Colectivo aplicable y su código y los tres primeros dígitos de la clasificación nacional de actividades económicas.

d) Expedir certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, remitida por las oficinas competentes conforme al procedimiento previsto en los anteriores apartados.

2. La oficina pública estatal queda adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 23. *Oficinas públicas provinciales.*

1. Existirá una oficina pública en cada provincia de las Comunidades Autónomas, uniprovinciales o pluriprovinciales, que no hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios.

Asimismo, existirá una oficina pública en Ceuta y otra en Melilla.

2. Tales oficinas públicas provinciales quedarán adscritas orgánicamente a las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales.

Artículo 24. *Oficinas públicas de las Comunidades Autónomas.*

Corresponderá a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios la organización en su respectivo ámbito territorial de las oficinas públicas u órganos correspondientes que asuman sus funciones.

Artículo 25. *Funciones de las oficinas públicas.*

Son funciones de las oficinas públicas previstas en los artículos 23 y 24, en sus correspondientes ámbitos de actuación, las reguladas en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores y las siguientes:

a) Recibir la comunicación de los promotores de su propósito de celebrar elecciones en la empresa.

b) Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad.

c) Exponer públicamente los preavisos presentados y los calendarios electorales, dentro del siguiente día hábil a su comunicación.

d) Facilitar copia de los preavisos presentados a los sindicatos que así lo soliciten a través de las personas acreditadas por los mismos para recoger documentación electoral. La entrega se hará dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.

e) Recibir la comunicación de las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato, dando la debida publicidad a las mismas.

La comunicación se efectuará en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiéndose adaptar la comunicación al modelo número 7 del anexo a este Reglamento.

f) Recibir la comunicación del representante legal de la empresa o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores o los Delegados sindicales, si los hubiera, cuando se produzca la desaparición de cualquier centro de trabajo en que se hubieran celebrado

elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y estuviese vigente el mandato electoral.

g) Recibir el original del acta de escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores, y el acta de constitución de la mesa o mesas electorales, por cualquiera de los medios previstos en derecho. El plazo de presentación será de tres días hábiles desde la redacción del acta de escrutinio.

h) Reclamar a la mesa electoral la presentación del acta correspondiente a una elección celebrada, a instancia de los representantes sindicales acreditados ante la oficina pública y previa exhibición del certificado de la mesa que pruebe que se han celebrado elecciones sindicales, cuando hayan transcurrido los plazos previstos en este Reglamento y no se haya efectuado el depósito del acta.

i) Proceder a la publicación de una copia del acta de escrutinio en los tablones de anuncios en el inmediato día hábil a su presentación.

j) Entregar copia del acta de escrutinio a los sindicatos que así se lo soliciten.

k) Dar traslado a la empresa de la presentación del acta de escrutinio correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

l) Mantener el depósito de las papeletas de votos nulos o impugnados hasta cumplirse los plazos de impugnación.

ll) Registrar o denegar el registro de las actas electorales en los términos legalmente previstos.

m) Expedir copias auténticas de las actas electorales.

n) Recibir el escrito en el que se solicita la iniciación del procedimiento arbitral.

ñ) Dar traslado del escrito de iniciación del procedimiento arbitral a los árbitros por turno correlativo, así como de una copia del expediente electoral administrativo en el día hábil posterior a su recepción.

o) Recibir la notificación del laudo arbitral.

p) Cualesquiera otras que se le atribuyan mediante norma de rango legal o reglamentario.

Artículo 26. *Registro de las actas electorales.*

1. La oficina pública, transcurridos los diez días hábiles desde su publicación en el tablón de anuncios, procederá o no al registro de las actas electorales.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública sólo podrá hacerse cuando concurran algunas de las siguientes circunstancias:

a) Actas que no vayan extendidas en los modelos oficiales.

b) Falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública.

c) Falta de firma del Presidente de la mesa electoral.

d) Actas en las que se omita alguno de los datos de los modelos oficiales, que impida el cómputo electoral. En el caso de Comunidades Autónomas que no hayan recibido el correspondiente traspaso de servicios, se entenderá que impide el cómputo electoral la omisión de alguno de los datos de los modelos 3, 4, 5, 6 y 7 del Anexo a este Reglamento.

e) Actas ilegibles que impidan el cómputo electoral.

2. Excepto en el supuesto contemplado en el párrafo b) del apartado anterior, la oficina pública requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de candidaturas.

Entre tanto se efectúa la subsanación requerida y se procede, en su caso, al posterior registro del acta, los representantes elegidos conservarán a todos los efectos las garantías previstas en la ley.

Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación, o no realizada ésta en forma, la oficina pública procederá en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación, al resto de candidaturas y al Presidente de la mesa.

3. En el caso de que la denegación del registro se deba a la falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámites a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación, al resto de candidaturas y a la empresa.

4. La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social, a través de la modalidad procesal correspondiente.

Artículo 27. *Relaciones entre Oficinas Públicas.*

1. Las relaciones entre las oficinas públicas dependientes de la Administración General del Estado y las oficinas públicas u órganos correspondientes dependientes de Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios en esta materia, se regirán por el principio de cooperación y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre , del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las oficinas públicas u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas deberán remitir, al menos mensualmente a la oficina pública estatal, copia o relación de las actas de procesos electorales en los términos contemplados en el párrafo c) del artículo 22.1, a los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal previsto en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

De las reclamaciones en materia electoral

Sección 1.ª Reclamaciones de elecciones de los representantes de los trabajadores en las empresas

Artículo 28. *Impugnaciones electorales.*

Las impugnaciones en materia electoral, de delegados de personal y miembros de Comités de Empresa, se tramitarán conforme al procedimiento arbitral previsto en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores, con las normas de desarrollo reglamentario que concreta el presente Reglamento.

Las reclamaciones por denegación del registro de actas electorales se plantearán directamente ante la jurisdicción del orden social.

Artículo 29. *Legitimación y causas de impugnación.*

1. Están legitimados para interponer reclamaciones en materia electoral, por el procedimiento arbitral legalmente establecido, todos los que tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés.

2. Quienes ostenten interés legítimo en una elección podrán impugnar la misma, así como las decisiones que adopte la mesa o cualquier actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, en base a las siguientes causas que concreta el artículo 76.2 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.

b) Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.

c) Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.

d) Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

Artículo 30. *Reclamación previa ante la mesa.*

1. Se requiere para la impugnación de los actos de la mesa electoral haber efectuado previamente reclamación ante la misma, dentro del día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación.

2. La reclamación previa deberá ser resuelta por la mesa electoral en el posterior día hábil, salvo en los casos previstos en el último párrafo del artículo 74.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el caso de que la mesa electoral no hubiera resuelto la reclamación dentro de los plazos establecidos en el número anterior, se entenderá que se trata de un acto presunto de carácter desestimatorio, a efectos de iniciar el procedimiento arbitral.

Sección 2.ª Designación de árbitros en el procedimiento arbitral y condiciones de los mismos

Artículo 31. *Designación de los árbitros.*

1. Serán designados los árbitros conforme se establece en el artículo 76.3 del Estatuto de los Trabajadores y en las normas de desarrollo del presente Reglamento, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

2. Los árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, según proceda, y de los que ostenten el 10 por 100 o más de delegados y miembros de Comité de Empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente.

3. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos legitimados para la designación de los árbitros, la autoridad laboral competente, atendiendo a los principios de imparcialidad y profesionalidad de los árbitros y posibilidad de ser recusados, ofrecerá en cada una de las diferentes demarcaciones geográficas una lista que contendrá el triple número de árbitros de los previstos en cada una de ellas según el artículo siguiente, para que las organizaciones sindicales enumeradas en el número anterior manifiesten sus preferencias por un número igual al de puestos a cubrir, siendo designados árbitros los que hayan sido propuestos por un mayor número de sindicatos. En el caso de que los árbitros hubieran sido propuestos por el mismo número de sindicatos, la autoridad laboral los designará en proporción al número de representantes de trabajadores con que cuente cada sindicato.

Artículo 32. *Número de árbitros por ámbitos geográficos.*

A efectos de un adecuado funcionamiento del procedimiento arbitral, los árbitros elegidos serán dos, como mínimo, en las provincias que cuenten con una población activa de hasta 200.000 trabajadores; tres, en los que tengan más de 200.000 y menos de 600.000, y cinco, en las que rebasen 600.000 trabajadores de población activa.

Artículo 33. *Mandato de los árbitros.*

1. La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

Tal renovación se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de este Reglamento.

2. El mandato de los árbitros se extinguirá por cumplimiento del tiempo para el que fueron nombrados, por fallecimiento, por fijar su residencia fuera del ámbito territorial para el que fueron nombrados y por revocación, siempre que, en este último caso, exista acuerdo unánime de los sindicatos legitimados para su designación.

Artículo 34. *Dotación de medios.*

La Administración laboral competente facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

Artículo 35. *Abstenciones y recusaciones de los árbitros.*

1. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, de acuerdo con el artículo 76.4 del Estatuto de los Trabajadores por las siguientes causas:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.
b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.
c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

2. El árbitro en quien concurra alguna de las causas expresadas en el apartado anterior se abstendrá del conocimiento del asunto sin esperar a que se le recuse.
La abstención será motivada y se comunicará a la oficina pública de registro, a los efectos de que ésta proceda a la designación de otro árbitro de entre la lista correspondiente.
Cuando alguna de las partes proceda a la recusación de un árbitro, éste decidirá motivadamente lo que estime procedente, y, si rechaza la recusación, la parte que la haya presentado podrá alegarla ante el Juzgado de lo Social si recurre contra el laudo.

Sección 3.ª Procedimiento arbitral

Artículo 36. *Iniciación del procedimiento.*

El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública competente por el ámbito territorial del proceso electoral impugnado, por quien cuente con interés legítimo en el mismo, en los términos que se concretan en el artículo 29 del presente Reglamento.
El escrito, que podrá ser normalizado mediante modelo aprobado por la autoridad laboral, se dirigirá también a quien promovió las elecciones y en su caso a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

Artículo 37. *Contenido del escrito de reclamación.*

El escrito impugnatorio de un proceso electoral deberá contener como mínimo los siguientes datos:

a) Oficina pública competente a la que se presenta la impugnación electoral.
El error en la determinación de la oficina pública competente no obstará para la tramitación del escrito impugnatorio.
b) Nombre y apellidos del promotor de la reclamación, documento nacional de identidad, así como acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.
c) Domicilio, a efectos de citaciones, emplazamientos o notificaciones.
d) Partes afectadas por la impugnación del proceso electoral en relación con el artículo 36 del presente Reglamento, concretando su denominación y domicilio.
e) Hechos motivadores de la reclamación, en relación con los previstos en el artículo 29.2.
f) Acreditación de haberse efectuado la reclamación previa ante la mesa electoral, cuando se trate de impugnación de actos llevados a cabo por la misma, dentro del plazo previsto en el artículo 30.1.
g) Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral previsto en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores y del presente Reglamento que lo desarrolla.
h) Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

Artículo 38. *Plazos de presentación del escrito impugnatorio.*

1. El escrito de impugnación de un proceso electoral deberá presentarse en la oficina pública competente, en un plazo de tres días hábiles, contados desde el día siguiente a aquel en que se hubiesen producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa.

2. En el caso de impugnaciones promovidas por los sindicatos que no hubieran presentado candidatos en el centro de trabajo en el que se hubiese celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnable.

3. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública competente.

Artículo 39. *Supuestos de litispendencia e interrupción de los plazos de prescripción.*

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.

El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

Artículo 40. *Tramitación del escrito impugnatorio.*

Recibido el escrito impugnatorio por la oficina pública dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubiera presentado un acta electoral para registro, se suspenderá su tramitación.

Artículo 41. *Actuación arbitral.*

1. A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes.

Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el artículo 76.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

2. El árbitro, de oficio o a instancia de parte, practicará las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas.

Artículo 42. *Laudo arbitral.*

1. Dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, el árbitro dictará el correspondiente laudo, que resuelva la materia o materias sometidas a arbitraje.

2. El laudo arbitral será escrito y razonado y resolverá en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta.

3. El laudo emitido se notificará a los interesados y a la oficina pública competente.

Si se hubiera impugnado la votación, la oficina pública procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

4. El laudo arbitral podrá impugnarse ante la jurisdicción social a través de la modalidad procesal correspondiente.

Disposición adicional primera. *Legitimación para ser elector en las sociedades cooperativas.*

En las sociedades cooperativas, sólo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Disposición adicional segunda. *Utilización de los modelos reglamentarios.*

1. Los modelos a que se refiere este Reglamento y que se contienen en el anexo son de obligada utilización en el territorio de las Comunidades Autónomas que no hayan recibido traspasos en la materia.

Corresponde a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos, la elaboración de sus propios modelos, que deberán recoger, al menos, la información contenida en los que figuran como anexo al presente Reglamento.

2. Las Administraciones Públicas competentes facilitarán los modelos para su cumplimentación.

Disposición adicional tercera. *Centro de trabajo en las Administraciones Públicas.*

En las Administraciones Públicas, conforme a lo que establece la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del departamento u organismo de que se trate, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo Convenio Colectivo.

ANEXO

1. Comunicación de los promotores para la celebración de elecciones.
2/1. Censo de trabajadores fijos o con contrato superior a un año.
2/2. Censo de trabajadores eventuales o con contrato inferior a un año.
3. Acta de constitución de la mesa electoral.
4. Acta de escrutinio de mesa electoral número. . . del colegio. . .
5/1. Acta de escrutinio de delegados de personal.
5/2. Acta de escrutinio de delegados de personal (conclusión).
6/1. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa.
6/2. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (continuación).
6/3. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (conclusión).
7/1. Acta global de escrutinio de miembros de Comités de Empresa.
7/2. Acta global de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (continuación).
7/3. Acta global de escrutinios de miembros de Comités de Empresa (conclusión).
7/3 (anexo). Representantes elegidos en Comités de Empresa.
8. Presentación de candidaturas.
9. Certificación del Presidente de la mesa electoral en la que constan fecha de la votación y resultados.

OBSERVACIONES

1.ª Los modelos irán en formato A.4.
2.ª Los modelos 5.2, 7.3 y anexo al 7.3 tendrán las siguientes características:

a) Formato A.3.
b) Las casillas sombreadas o subrayadas indican que van en recuadro rojo.
c) Irán en papel autocopiativo, como mínimo, en cuatro ejemplares que tendrán los siguientes colores: blanco, para el cómputo del acta; rosa, para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; blanco, para la/s mesa/s electoral/es, y amarillo, para la empresa.

[Modelo 1].

MODELO 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
PREAVISO DE CELEBRACIÓN DE ELECCIONES

De conformidad con lo dispuesto en el art. 67, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, se comunica a la Dirección provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales o, en su caso, al Organo competente de la Comunidad Autónoma, nuestra resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral en la empresa (o centro/s de trabajo) que a continuación se indica.

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa .....
Código de Identificación Fiscal ó NIF.....
Nombre comercial.....

(En el caso de celebrarse la elección de acuerdo con lo previsto en el art. 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, indíquese en los Datos del Centro de Trabajo los de aquél en que radicará el Comité de Empresa conjunto y márquese con una X el siguiente recuadro) ..... ☐

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre .....
Dirección .....
Municipio..... Código Postal _____
Comarca..... Provincia ..... ☐
Número de trabajadores ..... Número inscripción Seguridad Social _____

DATOS DE LA ELECCIÓN

Número de Preaviso ☐
Mes en el que prevé celebrar la eleccion ..... ☐
Tipo de elección: T ☐ TOTAL P ☐ PARCIAL
Promotores de la elección.....
.....
Fecha de iniciación del proceso electoral.....
En el caso de que este PREAVISO se haya cursado como PREAVISO GLOBAL, es decir, para la celebración de elecciones en **todos los centros de trabajo** de la empresa en una misma provincia cumpliméntese los 2 epígrafes siguientes y márquese con una X el siguiente recuadro ..... ☐
Número de centros de trabajo en la provincia a que afecta el preaviso .....
Número de trabajadores afectados por el preaviso .....

..... a ..... de ..... ☐ de 19 .....

LOS PROMOTORES

Fdo.: por la Organización Sindical .....
(Nombre y 2 apellidos)

..... (DNI) ..... (Firma)

o Grupo de Trabajadores .....
(Nombre y 2 apellidos)

..... (DNI) ..... (Firma

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE **EJEMPLAR PARA LA ADMINISTRACIÓN TERRITORIAL**

[Modelo 2].

MODELO 2 - HOJA 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CENSO LABORAL
TRABAJADORES FIJOS O QUE TENGAN CONTRATO SUPERIOR A UN AÑO
(Se incluyen a los fijos discontinuos)

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Nº de orden	Nombre y apellidos	Sexo	D.N.I.	Fecha de nacimiento Día/Mes/año	Antigüedad en la empresa (meses)	Categoría Profesional

ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

TERCER COLEGIO (Sólo en el caso de que se hubiera pactado en Convenio Colectivo)

MODELO 2 HOJA 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CENSO LABORAL
TRABAJADORES FIJOS O QUE TENGAN CONTRATO INFERIOR A UN AÑO

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Nº de orden	Nombre y apellidos	Sexo	D.N.I.	Fecha de nacimiento Día/Mes/año	Duración del Contrato (meses)	Nº de días trabajados	Categoría Profesional

ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

TERCER COLEGIO (Sólo en el caso de que se hubiera pactado en Convenio Colectivo)

[Modelo 3].

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 3
ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa .....

Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....

Dirección .....

Municipio ..... Provincia .....

En ..... y en los locales de la empresa de referencia, siendo las ..... horas del día ..... de ..... de 199 ....., se procede a constituir la Mesa Electoral prevista en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores.

Promueve/n la resolución de celebrar elecciones ..... y se procede a determinar los integrantes de la Mesa Electoral de acuerdo con los datos proporcionados por la empresa y conforme al artículo 73.3 del Estatuto de los Trabajadores. Asume la Presidencia D ..... (DNI .....) trabajador más antiguo en la empresa; Vocal D ..... (DNI .....) por ser el elector de más edad; Vocal Secretario D ..... (DNI .....) por ser el elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos respectivamente, D ..... (DNI .....); D ..... (DNI .....) y D ..... (DNI .....), quedando constituida de esta forma la Mesa Electoral.(1)

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o Grupos de Trabajadores promoventes, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de esta acta.

Todo lo que se acredita por la presente, que leída a los asistentes, la encuentran conforme y firman conmigo como Secretario de la Mesa, que certifico.

Por el Sindicato o Grupo de Trabajadores	Presidente	Vocal	Secretario

(1) Deberán consignarse los DNI

[Modelo 4].

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 4

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL Nº.....DEL COLEGIO.....

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa.....

Nombre comercial.....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre.....

Dirección.....

Municipio..... Provincia.....

Número total de electores de la mesa..... Varones..... Mujeres.....

En..... y en los locales de la empresa de referencia, siendo las..... horas del día..... de..... de 199....., se procede a constituir la Mesa Electoral del Colegio de..... prevista en el artículo 74.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se procede a determinar los integrantes de la mesa electoral número..... del Colegio de....., de acuerdo con los datos proporcionados por la Empresa, asume la presidencia Don..... (DNI.....) trabajador más antiguo en la empresa de los electores asignados a esta mesa, Vocal Don..... (DNI.....) por ser el elector de más edad, Vocal Secretario Don..... por ser el elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos, respectivamente Don..... (DNI.....). Don..... (DNI.....) y Don..... (DNI.....) quedando constituida de esta forma la Mesa Electoral.(1)

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o Grupos de Trabajadores promoventes, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de esta acta.

Todo lo que se acredita por la presente, que leída a los asistentes, la encuentran conforme y firman conmigo como Secretario de la Mesa, que certifico.

Presidente Vocal Secretario

(1) Deberán consignarse los DNI

[Modelo 5].

MODELO 5 HOJA 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE DELEGADOS DE PERSONAL

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Dirección .....
Municipio ..... Provincia .....
Fecha de constitución de la Mesa Electoral .....
Fecha del Acta de Escrutinio .....

CANDIDATOS

Nombre y Apellidos de los Candidatos a Delegados de personal (ordenados alfabéticamente)	DNI	Nº de votos	Denominación legal del Sindicato (o grupo de trabajadores) que lo presenta

RECLAMACIONES

Breve resumen de la/s reclamación/es: .....

Resolución de la Mesa Electoral (1) .....

(1) Sólo en el caso de que el centro de trabajo tenga hasta 30 trabajadores y se elija un solo delegado de personal (artº 74.2 del E.T.)

FIRMAS

(1) Lo que se acredita por la presente, que firma el Presidente de la Mesa con el vocal integrante de la misma, Interventores y representante de la empresa (si los hubiere), de todo lo cual, yo, como Secretario, certifico.

Presidente — Vocal

(Interventores, si los hay) — Secretario — (Representante de la empresa, si lo hay)

(1) Deberá consignarse nombre, apellidos y DNI de todos los firmantes.

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 5 HOJA 2
ACTA DE ESCRUTINIO DE ELECCIONES PARA DELEGADOS DE PERSONAL (CONCLUSION)

DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA

Nombre o razón social .....

Nombre comercial ..... C.I.F. o D.N.I. .....

Domicilio legal .....

Municipio ..... Provincia .....

Actividad económica principal .....

2. CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Dirección .....

..... Municipio .....

Comarca ..... Provincia .....

Teléfono ..... Código postal ..... Actividad económica principal .....

Número inscripción Seguridad Social .....

Pertenece a: Empresa privada 1 ☐ Empresa pública 2 ☐ Administración del Estado 3 ☐
Administración de la S.S. 4 ☐ Administración Autonómica 5 ☐ Administración Local 6 ☐

Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:

Ministerio ..... Organismo Autónomo (cuando proceda) .....

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Número .....

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año)	1 .....
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración)	2 .....
Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses	3 .....
Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200)	4 .....
Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4)	5 .....

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

ESTE IMPRESO DEBE CUMPLIMENTARSE ABIERTO

Como Secretario certifico con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo ..... nombre ..... de la Empresa ..... nombre

Presidente	Secretario	Representante de la Empresa
nombre y D.N.I.	nombre y D.N.I.	nombre y D.N.I.
firma	firma	firma

MODELO 5 HOJA 2

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

Número de preaviso

Número de registro del Acta

Tipo de Acta

Fecha de la votación Día Mes Año

5. DATOS GENERALES DE LA VOTACION

Total de electores .....

ELECCION			ELECTORES			NUMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR	VOTANTES			VOTOS			Representantes Elegidos
TIPO	CODIGO	AMBITO	VARONES	MUJERES	TOTAL		VARONES	MUJERES	TOTAL	VALIDOS: PAPELETAS CUMPLIM	VALIDOS: PAPELETAS BLANCAS	NULOS	
DELEGADOS	0												

6. CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCION DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

	CANDIDATURAS (1) (Consígnese todas las candidaturas presentadas, aunque no hayan obtenido representantes)	CODIGO	DELEGADOS: PRESENTADOS	DELEGADOS: ELEGIDOS	DELEGADOS: VOTOS
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS

	AB	NOMBRE Inicial	1. APELLIDO	2. APELLIDO	DNI	ANTIGUEDAD (MESES)	SEXO	FECHA NACIMIENTO DIA	MES	AÑO	VOTOS	CODIGO	SINDICATO/ GRUPO TRABAJADORES/ COALICION
1													
2													
3													

SUPLENTES

8. A RELLENAR POR LA OFICINA PUBLICA DE REGISTRO

Fecha y hora de presentación del Acta . . . Hora . . Día Mes Año

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA EL COMPUTO DEL ACTA

(1) En el caso de elecciones a Delegados de Personal, se asignará una sólo línea a cada sindicato o grupo de trabajadores que haya comparecido en la lista consignando, por tanto, los datos acumulados de cada uno de estos sindicatos o grupos. Por ello, estos sólo podrán figurar una sola vez.

[Modelo 6].

MODELO 6 HOJA 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA

Colegio Electoral de .....
Mesa Electoral número .....

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Domicilio .....
Municipio ..... Provincia .....
Número total de electores de la mesa ..... Varones ..... Mujeres .....
Representantes elegibles en el Colegio .....

VOTACIÓN

Fecha de constitución de la Mesa Electoral .....
Lugar de votación .....
Fecha de votación (en letra) .....
Composición de la Mesa Electoral: (1)
Presidente: D. ..... (DNI .....)
Vocal: D. ..... (DNI .....)
Interventores: D. ..... (DNI .....)
.....
Representante de la Empresa (si lo hubiere): D. ..... (DNI .....)
Secretario: D. ..... (DNI .....)

Realizada la votación, se procedió públicamente por la Mesa Electoral al recuento de los votos, mediante la lectura de las papeletas en alta voz por el Presidente, dando el siguiente resultado:

Número de votantes: ..... Varones ..... Mujeres .....

DISTRIBUCIÓN DE LOS VOTOS:

Papeletas válidas { Cumplimentadas .....
Blancas ..... }

Papeletas nulas .....
TOTAL PAPELETAS LEÍDAS .....

(1) Deberá consignarse el DNI

MODELO 6 HOJA 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONTINUACION)

Nombre de la Empresa .....

Lista presentada por .....

Nombre y apellidos de los candidatos a miembros del Comité de Empresa

1	20 .....
2	21 .....
3	22 .....
4	23 .....
5	24 .....
6	25 .....
7	26 .....
8	27 .....
9	28 .....
10	29 .....
11	30 .....
12	31 .....
13	32 .....
14	33 .....
15	34 .....
16	35 .....
17	36 .....
18	37 .....
19	38 .....

Lista presentada por .....

1	20 .....
2	21 .....
3	22 .....
4	23 .....
5	24 .....
6	25 .....
7	26 .....
8	27 .....
9	28 .....
10	29 .....
11	30 .....
12	31 .....
13	32 .....
14	33 .....
15	34 .....
16	35 .....
17	36 .....
18	37 .....
19	38 .....

MODELO 8 HOJA 3

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONCLUSION)

Nombre de la Empresa .....

VOTOS OBTENIDOS POR CADA LISTA

LISTA	N.º DE VOTOS
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

RECLAMACIONES

En el transcurso del acto electoral, se produjeron las siguientes incidencias y/o protestas:

.....
.....
.....
.....

Lo que se acredita por la presente, que firma el Presidente de la Mesa con el Vocal integrante de la misma, Interventores y representante de la Empresa (si los hubiere) de todo lo cual, yo, como Secretario, certifico,

(1) **Presidente** (1) **Vocal**

(Interventores, si los hay) **(Representante de la Empresa, si lo hubiere)**

(1) **Secretario**

(1) Debera consignarse el DNI

[Modelo 7].

MODELO 7 HOJA 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa ..... CIF .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Domicilio .....
Municipio ..... Provincia .....

En ..... y en los locales de la empresa de referencia, siendo las ..... horas del día ..... de ..... de 199 ....., se reunen las diversas Mesas Electorales una vez levantadas las respectivas actas parciales, a fin de determinar los resultados globales de las elecciones de representantes de los trabajadores en la empresa, en el Centro de Trabajo arriba indicado, celebradas el mismo día.

Dicho acto está presidido por los distintos Presidentes de las Mesas Electorales, asistiendo los Vocales y Secretarios de las mismas, junto con los Interventores y representantes de la empresa (si los hubiere) que se relacionan a continuación.

COMPOSICIÓN DE LAS MESAS ELECTORALES
Por el Colegio electoral de Técnicos y Administrativos:

Mesa número 1

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Mesa número 2

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

MODELO 7 HOJA 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONTINUACIÓN)

Mesa número 3

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Por el Colegio de Especialistas y No Cualificados:

Mesa número 1

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Mesa número 2

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Mesa número 3

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Reclamaciones y protestas habidas, en su caso:

.....
.....
.....
.....

(1) Lo que se acredita por la presente que firman los Presidentes de las Mesas con los Vocales integrantes de las mismas, Interventores y Representantes de la Empresa (si los hubiere), de la que nosotros, como Secretarios, certificamos.

Presidente — Vocales

(Interventores si los hay) — (Representantes de la Empresa, si los hubiera)

Secretarios

(1) Deberá consignarse el nombre, apellidos y DNI de todos los firmantes

MODELO 7 HOJA 3

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

Número de preaviso

Número de registro del Acta

Tipo de Acta

Fecha de la votación Día Mes Año

5. DATOS GENERALES DE LA VOTACION

Total de electores

ELECCION			ELECTORES			NUMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR	VOTANTES			VOTOS			Representantes Elegidos
TIPO	CODIGO	AMBITO	VARONES	MUJERES	TOTAL		VARONES	MUJERES	TOTAL	VALIDOS: PAPELETAS CUMPLIM	VALIDOS: PAPELETAS BLANCAS	NULOS	
Colegio 1 (Técnicos y Administrativos)	1												
Colegio 2 (Especialistas y no cualif.)	2												
Colegio 3 (Cuando proceda)	3												

6. CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCION DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

	CANDIDATURAS (Consignense todas las candidaturas presentadas, aunque no hayan obtenido representantes)	CODIGO	COMITE DE EMPRESA								
			COLEGIO 1 TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS			COLEGIO 2 ESPECIALISTAS Y NO CALIFICADOS			COLEGIO 3 CUANDO PROCEDA		
			PRESENTADOS	ELEGIDOS	VOTOS	PRESENTADOS	ELEGIDOS	VOTOS	PRESENTADOS	ELEGIDOS	VOTOS
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS: CUMPLIMENTAR EL ANEXO/S A ESTA HOJA

8. A RELLENAR POR LA OFICINA PUBLICA DE REGISTRO

Fecha y hora de presentación del Acta Hora Día Mes Año

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBEHAN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 7 HOJA 3
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO PARA MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA (CONCLUSION)

DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA

Nombre o razón social .....

Nombre comercial ..... C.I.F. .....

Domicilio legal .....

Municipio ..... Provincia .....

Actividad económica principal .....

.....

2. CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Dirección .....

..... Municipio .....

Comarca ..... Provincia .....

Teléfono ..... Código postal ..... Actividad económica principal .....

.....

Número inscripción Seguridad Social .....

Pertenece a: Empresa privada 1 ☐ Empresa pública 2 ☐ Administración del Estado 3 ☐
Administración de la S.S. 4 ☐ Administración Autonómica 5 ☐ Administración Local 6 ☐

Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:

Ministerio ..... Organismo Autónomo (cuando proceda) .....

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Número .....

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año)	1 .....
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración)	2 .....
Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses	3 .....
Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200)	4 .....
Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4)	5 .....

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

ESTE IMPRESO DEBE CUMPLIMENTARSE ABIERTO

Como Secretario/s certifico/amos con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo ..... (nombre) de la Empresa ..... (nombre)

Presidente/s	Secretario/s	Representante de la Empresa
.....	.....	.....
nombre y D.N.I. firma	nombre y D.N.I. firma	nombre y D.N.I.
.....	.....	.....
nombre y D.N.I. firma	nombre y D.N.I. firma	firma
.....	.....	
nombre y D.N.I. firma	nombre y D.N.I. firma	

ANEXO AL MODELO 7 HOJA 3

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS

Número de registro del Acta ____ ____ Tipo de Acta ____

Nombre del centro de trabajo .....

Domicilio del centro de trabajo ..... Provincia .....

Fecha Día Mes Año

	A/B	NOMBRE	1. APELLIDO	2. APELLIDO	D.N.I.	ANTIGUEDAD (MESES)	SEXO	FECHA NACIMIENTO DIA	MES	AÑO	COLEGIO	CODIGO	SINDICATO/ GRUPO TRABAJADORES/ COALICIÓN
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													
27													
28													
29													
30													
31													
32													
33													
34													
35													
36													
37													
38													

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA EL MINISTERIO DE TRABAJO Y S. S.

[Modelo 8].

MODELO 8

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

CANDIDATURA PRESENTADA POR EL SINDICATO O GRUPO DE TRABAJADORES .....

PARA ELECCIONES A DELEGADOS DE PERSONAL O COMITÉ DE EMPRESA DE ..... nombre del centro de trabajo o empresa

Colegio .....

RELACIÓN DE CANDIDATOS

Nº de orden	NOMBRE	1er APELLIDO	2er APELLIDO	D.N.I.	ANTIGÜEDAD (meses)	SEXO	FECHA NACIMIENTO (Día/Mes/Año)	SINDICATO/ GRUPO TRABAJADORES/ COALICIÓN	ACEPTO LA CANDIDATURA FIRMAS

Lugar y fecha .....

Nombre ..... DNI .....

Firma del representante legal del Sindicato/s presentador de la candidatura o firmas de los electores que avalan la candidatura

[Modelo 9].

MODELO 9

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CERTIFICADO DE LA MESA ELECTORAL SOBRE RESULTADO DE LAS ELECCIONES

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa.....CIF.....
Nombre comercial.....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Domicilio .....
Municipio .....Provincia .....

D.....(DNI .....)
Presidente de la Mesa Electoral en el centro de trabajo de la empresa de referencia,

Certifica: Que el día.....de ..... de..... se han celebrado elecciones parciales/totales (1) a representantes de los trabajadores en la empresa, habiéndose elegido un total de..... representantes, que se distribuyen de la siguiente manera:

SINDICATO	Nº REPRESENTANTES

Y para que así conste, y a instancia del interventor acreditado ante la Mesa expido el presente certificado en el centro de trabajo y día, expresados anteriormente.

El Presidente de la Mesa Electoral

(1) Táchese lo que no proceda

§ 25

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2011
Última modificación: 7 de julio de 2012
Referencia: BOE-A-2011-10131

I

El sistema de negociación colectiva que existe en España procede fundamentalmente de la regulación contenida en el texto inicial del Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980, en cumplimiento del artículo 35.2 de la Constitución, y de las prácticas de negociación desarrolladas en los últimos treinta años por los empresarios, por los trabajadores y, particularmente, por las organizaciones representativas de sus intereses, organizaciones empresariales y sindicatos.

El título III del Estatuto de los Trabajadores, referido a la negociación colectiva y a los convenios colectivos, fue redactado teniendo bien presentes preceptos de la Constitución como el artículo 7, donde se reconoce a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales como una de las bases de nuestro sistema político, económico y social; el artículo 28, en el que se reconocen la libertad sindical y el derecho de huelga; y el artículo 37.2, donde se afirma que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Debe recordarse, también, que el título III del Estatuto de los Trabajadores tuvo su origen en el primer acuerdo interprofesional del periodo constitucional, el Acuerdo Básico Interconfederal firmado el 10 de julio de 1979.

El título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ha sido objeto de reformas desde entonces, si bien éstas no han sido ni tan numerosas ni tan intensas como las realizadas en el resto del articulado de la norma estatutaria, en ocasiones con consenso social, en ocasiones sin él. Sin duda, la más importante de las reformas realizadas en el indicado título III fue la llevada a cabo por la Ley 11/1994 que, con el objetivo declarado de potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, supuso que espacios hasta entonces reservados a la regulación legal pasaran a la regulación colectiva.

Debe reconocerse que, desde la aprobación de la Constitución y del Estatuto de los Trabajadores, nuestros interlocutores sociales, las organizaciones empresariales y los sindicatos, han contribuido decisivamente a la consolidación y desarrollo del Estado social y democrático de Derecho en nuestro país. Y que, junto a las empresas y los representantes de los trabajadores, han ejercido su autonomía colectiva con una responsabilidad encomiable, han hecho un uso eficaz de las facultades que les ha reconocido la ley y han acercado la generalidad de ésta a la realidad de los sectores y de los territorios y al día a día

de las empresas y los centros de trabajo. Y lo han hecho siempre, en todo tipo de situaciones, en situaciones muy difíciles de crisis económica como las que se vivieron en el pasado o en la actualidad, y también en épocas de expansión económica y crecimiento.

Es de justicia, por tanto, afirmar que se han producido avances y mejoras notables en nuestro mercado de trabajo y en nuestro sistema de relaciones laborales en todos estos años y que buena parte de la responsabilidad le corresponde al ejercicio de la autonomía colectiva por parte de los interlocutores sociales y a la propia negociación colectiva.

II

El sistema de negociación colectiva en nuestro país se ha caracterizado, pues, por cierta estabilidad y continuidad en el tiempo. Ello ha producido efectos muy positivos, como el asentamiento de un modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva que, pese a diseñarse para una realidad económica y sociolaboral radicalmente diferente de la existente en el momento de su aprobación, ha ido adaptándose a unas circunstancias económicas, sociales y del empleo en constante proceso de cambio.

Junto a virtudes evidentes, el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. Disfunciones que, con mayor o menor grado de acuerdo, han sido diagnosticadas hace tiempo por todos aquellos sujetos que de una u otra manera actúan en la negociación colectiva: los propios interlocutores sociales, los académicos y los expertos y los poderes públicos.

Una parte de esos problemas tienen que ver con la estructura de la negociación colectiva, entendida como la ordenación de las relaciones entre la pluralidad de unidades de negociación existentes. Por un lado, la «atomización» de nuestra negociación colectiva, que supone que existen un muy elevado número de convenios colectivos, con ámbitos de aplicación reducidos y fragmentados, sin apenas relación entre ellos, que en ocasiones se superponen entre sí y en otros casos producen la paradoja de que el grado de cobertura de la negociación colectiva no alcanza a la totalidad de los trabajadores. Junto a ello, la desvertebración de la negociación colectiva, su falta de orden, la ausencia de reglas claras sobre la concurrencia entre los convenios colectivos de distinto ámbito y las materias en ellos reguladas.

Un segundo grupo de problemas de nuestra negociación colectiva tiene que ver con sus contenidos y su agilidad y dinamismo. Nuestro modelo de convenios colectivos tiene dificultades para ajustar con prontitud las condiciones de trabajo presentes en la empresa a las circunstancias económicas y productivas por las que atraviesa aquélla en los diferentes momentos del ciclo o de la coyuntura económica. En no pocas ocasiones ello dificulta la adopción de medidas de flexibilidad interna en la empresa, esto es, la modificación de aquellas condiciones de trabajo aplicables a las relaciones laborales. Esto conduce a que, a diferencia de lo que sucede habitualmente en otros países, los ajustes no se produzcan incidiendo sobre los salarios o sobre la jornada de trabajo, sino a través de la adopción de medidas de flexibilidad externa, más traumáticas, como los despidos, produciendo un fuerte impacto en nuestro volumen de empleo y en un mercado de trabajo como el español tan sensible al ciclo económico. Además, nuestro sistema adolece de falta de agilidad y dinamismo, en particular cuando finaliza la vigencia pactada de los convenios colectivos. Una vez denunciados, los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo. Ello supone que las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongan en el tiempo sin ser renovadas, sin ajustarse a las nuevas condiciones económicas y productivas, lo que termina por producir perjuicios tanto a las empresas como a los trabajadores.

Por último, el sistema de negociación colectiva presenta otros problemas relacionados con quienes negocian los convenios colectivos, con las reglas de legitimación. Así, esas reglas se han mantenido sin modificaciones en el tiempo, de manera que tendencias presentes en nuestro mercado de trabajo como la aparición de nuevas realidades empresariales, las diferentes formas de organización y reestructuración de las empresas o la descentralización productiva no se han visto acompañadas de reformas que propiciaran el desarrollo de la negociación colectiva en todos esos ámbitos.

III

Sin duda, son las consideraciones anteriormente expuestas las que llevaron al legislador a incluir en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, una disposición en la que se emplazaba al Gobierno a promover las iniciativas legislativas que correspondieran para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, fueran acordados por los interlocutores sociales. En defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, señala esa disposición, en un plazo de seis meses que venció el pasado 18 de marzo, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, debía adoptar las iniciativas que correspondieran para abordar diversos aspectos que configuran el actual sistema de negociación colectiva.

Los poderes públicos y los interlocutores sociales son, como se decía antes, conscientes de las disfunciones que presenta la negociación colectiva. Ya desde 1997, sucesivos acuerdos obligacionales firmados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, como el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, los Acuerdos anuales de Negociación Colectiva firmados desde 2002 hasta 2008 y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 han incluido criterios y orientaciones para afrontarlos y tratar de resolverlos.

Por otra parte, en 2004 y en 2008, en las Declaraciones para el Diálogo Social con las que se iniciaron las dos últimas legislaturas, el Gobierno y los interlocutores sociales afirmaron que las cuestiones referidas a la negociación colectiva constituían un ámbito propio de la negociación bilateral entre las organizaciones empresariales y los sindicatos, quienes adquirieron el compromiso de analizar de manera bipartita las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva.

Iniciado ese proceso de diálogo social bipartito al empezar 2011, las citadas organizaciones suscribieron el «Acuerdo de criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva», que fue incorporado al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que suscribieron en la misma fecha junto con el Gobierno. En el citado Acuerdo de criterios básicos, las organizaciones firmantes se comprometieron al desarrollo de un proceso de negociación y a suscribir un acuerdo interconfederal en el que se incorporaran los acuerdos de reforma de la negociación colectiva.

Desde el pasado mes de febrero hasta mayo, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT han desarrollado un intenso proceso de negociación bipartita para la reforma de la negociación colectiva. El Gobierno ha respetado el espacio de negociación que se habían reservado las partes e, incluso, ha atendido las peticiones de un plazo más amplio del previsto por la reforma laboral ante la expectativa de que las negociaciones terminaran en un acuerdo bipartito, algo que finalmente no se ha producido.

Ante esta situación, el Gobierno ha considerado que, a la vista de la falta de acuerdo entre los interlocutores sociales, la reforma de la negociación colectiva no puede esperar más tiempo. Una normativa que presenta disfunciones y que desde hace años no ha sido objeto de modificación, la falta de entendimiento entre los interlocutores sociales y la situación actual de la economía, del empleo y del desempleo son las razones que explican esta decisión. Por ello, en ejercicio de las responsabilidades que le corresponden y de su iniciativa legislativa constitucionalmente reconocida, el Gobierno ha procedido a la aprobación de este real decreto-ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

IV

Esta reforma de la negociación colectiva pretende abordar las disfunciones antes apuntadas. Pero quiere hacerlo respetando plenamente los elementos esenciales de nuestro sistema de negociación colectiva y, singularmente, respetando la autonomía colectiva. Con esta premisa básica, los objetivos principales de esta reforma de la negociación colectiva son los siguientes:

Primero, favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica.

Segundo, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Tercero, adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, incluyendo nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores.

Se trata, en resumen, de una reforma de la negociación colectiva para que haya más y mejor negociación colectiva, más ordenados y mejores convenios colectivos, de forma tal que puedan cumplir de forma más útil y eficaz su función de regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo y contribuir, a corto, medio y largo plazo, al crecimiento de la economía española, a la mejora de la competitividad y de la productividad en las empresas españolas y, por ello, al crecimiento del empleo y la reducción del desempleo.

A la vista de los indicados objetivos, la arquitectura de la reforma del sistema de negociación colectiva se asienta sobre tres ejes básicos: la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos; las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos y, en tercer lugar, una mejor y más completa definición de los sujetos que han de negociar los convenios y de las reglas de legitimación en cada caso, según el ámbito de que se trate.

V

La norma contiene siete artículos que modifican, principalmente, diversos preceptos del título III del Estatuto de los Trabajadores referido a la negociación colectiva y los convenios colectivos.

Con el objetivo señalado en primer lugar de favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva, se modifican, en primer lugar, los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores para definir más claramente la estructura de la negociación colectiva.

Así, se mantiene la atribución de la determinación de la estructura de la negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, mediante acuerdos interprofesionales. Además, se reconoce ese mismo papel a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, acomodando el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores a nuestra realidad convencional. Ello permitirá seguir vertebrando y ordenando los distintos niveles de negociación desde el nivel que se considera más apropiado para ello, en el que pueden identificarse mejor las peculiaridades de cada sector, así como la necesidad o conveniencia, en su caso, de abrir la negociación colectiva a ámbitos inferiores.

En cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios, por un lado se mantiene la tradicional regla general sobre prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. A la vez, la nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores fija una prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias. Son éstas las que se identifican como más cercanas a la realidad de las empresas, y en las que, en mayor medida, encuentra justificación una regulación particularizada, en aras de conseguir una mejor acomodación de las relaciones laborales al entorno económico y productivo en que se desenvuelven. Con todo, este conjunto de materias no tiene carácter exhaustivo, sino que serán los acuerdos y convenios que fijen la estructura de la negociación colectiva los que puedan identificar otras materias, distintas de las expresadas, susceptibles de ser incluidas en los convenios de empresa.

Los apartados 3 y 4 del renovado artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores propician también la simplificación de las unidades de negociación al favorecer una negociación más

articulada, situada en los ámbitos territoriales superiores, aunque estableciendo la posibilidad de afectación del convenio estatal solo por los convenios de Comunidad Autónoma, afectación que no será posible en determinadas materias.

Con el objetivo apuntado en segundo lugar de introducir mayor dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, se modifican los artículos 85, 86 y 89 del Estatuto de los Trabajadores para establecer una serie de normas que garantizan el equilibrio entre la necesidad de favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y, contribuir, a la vez, a que no se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada.

El dinamismo en la negociación de convenios se logra mediante la fijación, como contenido mínimo de los convenios en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, de medidas consistentes en el establecimiento de un plazo de preaviso para la denuncia del convenio antes de la fecha de expiración del mismo; el establecimiento de un plazo para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio; la fijación de un plazo máximo de negociación de éste y finalmente, el compromiso de las partes de someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias cuando se agote el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo. Se apunta también como contenido necesario de los convenios el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, lo que favorecerá su adaptabilidad a los cambios que se produzcan en las condiciones del entorno económico y social, flexibilidad que, para garantizar su equilibrio, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores.

Junto a lo anterior, el texto incorpora otras medidas, que encuentran reflejo en el artículo 86.3 y en el 89, apartados 1 y 2, del texto estatutario, dirigidas a superar determinadas situaciones de paralización de las negociaciones de los nuevos convenios y evitar la prórroga de su vigencia por tiempo superior al pactado. En definitiva, se instauran potentes mecanismos para dinamizar la negociación y, en último extremo, se propicia el recurso voluntario a los sistemas de solución no judicial de discrepancias como la mediación o el arbitraje, dirigidos a evitar que las negociaciones finalicen sin acuerdo. A tal efecto, se pretende fomentar intensamente el arbitraje, favoreciendo la opción por su carácter obligatorio previamente comprometido entre las partes, sin perjuicio de que prime en todo caso la voluntad de los firmantes de los acuerdos interprofesionales sobre la materia y, así, se respeten los imperativos constitucionales al respecto. Con todo, el artículo 86.3 prevé que, de frustrarse la negociación, cuando las partes no hayan decidido someterse a mecanismos de solución de discrepancias o bien cuando estos mecanismos no logren resolver tales discrepancias y, en defecto de pacto en contrario, el convenio debe mantener su vigencia. Ello debe interpretarse como una medida tendente a servir de aliciente adicional para evitar la ausencia de acuerdo en la renegociación del convenio y para impulsar, si cabe, la adhesión a los indicados sistemas no judiciales.

También pensando en el dinamismo de la negociación colectiva, el nuevo texto pretende que se utilice la comisión paritaria del convenio para una más adecuada y completa gestión del mismo, en consonancia con los objetivos generales de la reforma. La designación de la comisión paritaria se complementa en el nuevo artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores con la determinación de importantes funciones atribuibles a la misma, como son las de solución de discrepancias en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, que tienen un tratamiento expreso en las nuevas redacciones que se dan al artículo 41.6 y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o incluso las de renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan aparecer durante el periodo de vigencia del convenio. Por otro lado, se refuerza la función clásica de la comisión paritaria, consistente en la aplicación e interpretación del convenio, al otorgarle el nuevo artículo 91 de la norma estatutaria intervención en los supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante los órganos no judiciales o judiciales, de un lado y, de otro, al conferir a sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que tiene el convenio colectivo.

En general, la reforma aspira a establecer mecanismos eficaces de solución no judicial de conflictos, no solamente los que surgen durante la tramitación del convenio colectivo, sino también los derivados de la aplicación e interpretación del mismo o los producidos por la aplicación de medidas de flexibilidad interna. En un sistema de relaciones laborales ya

consolidado como el español, es momento de dar un mayor alcance y contenido a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos surgidos inicialmente mediante acuerdos interprofesionales en el ámbito estatal en 1997 y más tarde en la totalidad de las Comunidades Autónomas. Se trata de procedimientos ya asentados, que se han traducido en una disminución de la judicialización de los conflictos laborales de carácter colectivo en la que, respetando la autonomía colectiva, debe seguir avanzándose en línea con los más modernos sistemas laborales de nuestro entorno.

Por último, con el objetivo señalado en tercer lugar de adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, se incluyen nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada. Para ello, se modifican, por un lado, los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por otro, sus artículos 40, 41, 51 y 82.3.

En este punto, las novedades más reseñables se encuentran en la adaptación de la regulación a las nuevas realidades empresariales susceptibles de negociar convenios colectivos, como son los grupos de empresas o las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. En cuanto a la legitimación para negociar convenios en representación de los trabajadores en los convenios de empresa, la redacción del nuevo artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores confirma la práctica actual, de manera que la negociación pueda ser desarrollada por las secciones sindicales. Regla que se aplica también en los supuestos de flexibilidad interna negociada.

Se modifica también, en aras de una mayor claridad y sencillez, la legitimación en los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico.

Del lado empresarial, las reglas de legitimación se completan en el ámbito sectorial incorporando a las asociaciones empresariales que den ocupación a un porcentaje relevante de trabajadores, así como en los supuestos de ausencia de asociaciones que no alcancen suficiente representatividad en el sector correspondiente según las reglas generales, mediante la atribución de legitimación a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma. Con ello se avanza en el objetivo de la reforma de extender la negociación colectiva hacia mayores niveles de cobertura.

Definidas las reglas de legitimación, el nuevo artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores establece con más claridad las normas de composición de la comisión negociadora, sin alteración sustancial respecto de las actuales, aun cuando se incluyen novedades en esta materia en los convenios de sector, para los supuestos de inexistencia de órganos de representación de los trabajadores, así como de inexistencia de asociaciones empresariales que cuenten con suficiente representatividad. En estos casos, la comisión negociadora se compondrá, respectivamente, de las organizaciones sindicales o empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

Con la finalidad de reforzar las instituciones públicas competentes en materia de relaciones laborales y negociación colectiva, se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de asesoramiento y consulta de carácter tripartito y paritario. Las funciones a desempeñar por este Consejo, en el que se integrará un Observatorio de la Negociación Colectiva, aspiran a convertirlo en una institución que asegure un conocimiento integral de la negociación colectiva en nuestro país, que permitirá a los interlocutores sociales, en cada nivel, beneficiarse de sus aportaciones y conseguir, entre otros objetivos, aumentar y enriquecer los contenidos de los convenios, lo que se reflejará en el aumento de la competitividad y productividad de las empresas y en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores. El Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva sustituirá a la histórica Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que tan importante labor ha desempeñado para asentar la negociación colectiva en España, pero que requiere dar paso a una institución con un nuevo enfoque.

Las disposiciones de la parte final incluyen, en primer lugar, una invitación a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a renovar los acuerdos, estatal y autonómicos, de solución extrajudicial de conflictos, con la finalidad de adecuarlos a lo establecido en la norma. La falta de acuerdo en el dialogo bilateral sobre la reforma de la

negociación colectiva debería ser un paréntesis en el desarrollo general del diálogo social, tanto el que se desarrolla entre los interlocutores sociales como el de carácter tripartito de éstos con el Gobierno. La situación económica y social lo hace necesario y el diálogo social debe proseguir en los próximos meses para contribuir como ha sucedido en otros momentos y respecto de otras materias, con acuerdos y consensos sociales, a mejorar la economía y el empleo.

Otra de las disposiciones de la parte final contiene mandatos al Gobierno para que revise y mejore diversas herramientas de conocimiento de la negociación colectiva, como son, entre otras, los modelos de las hojas estadísticas de los convenios. Además, se propicia la creación de un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito para realizar un estudio dirigido a mejorar la información disponible sobre la vigencia y efectos de los convenios.

Las normas transitorias determinan la aplicación de las nuevas reglas en materia de flexibilidad interna y de legitimación para negociar convenios colectivos. En todo lo relativo a dinámica de la negociación, plazos de denuncia del nuevo convenio, plazo de inicio de las negociaciones o plazos máximos de negociación de los convenios, serán de aplicación las nuevas reglas a los convenios cuya vigencia pactada termine a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley. Con ello se intenta conseguir conferir la máxima efectividad a la reforma, sin detrimento del principio de seguridad jurídica.

VI

En el conjunto y en cada una de las medidas que se adoptan concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para la aprobación de un real decreto-ley.

Por un lado, los más recientes datos conocidos sobre la situación de la economía y del empleo ponen de manifiesto la necesidad de proseguir las reformas estructurales en nuestra economía y en nuestro mercado de trabajo para consolidar el crecimiento económico producido en los últimos trimestres y para que éste pueda alcanzar cuanto antes unos niveles que permitan la creación de empleo y la reducción del desempleo. En ese sentido, la aprobación de una reforma de la negociación colectiva fue uno de los compromisos adquiridos por el Gobierno en el Consejo Europeo de primavera celebrado los pasados días 24 y 25 de marzo en Bruselas y su cumplimiento inmediato debe servir para seguir consolidando la confianza externa en la estabilidad y la solidez presente y futura de la economía española.

Por otro lado, debe recordarse también, como se señaló antes, que se ha superado ampliamente el plazo marcado por la Ley 35/2010 para que, en defecto de pacto entre los interlocutores sociales, el Gobierno adoptara la iniciativa para la reforma de la negociación colectiva. Las expectativas de un eventual acuerdo social y el respeto de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales han podido justificar que esos plazos se ampliaran. Pero constatada la imposibilidad del acuerdo, parece aconsejable acelerar al máximo la adopción de las medidas comprometidas en el mandato dado al Gobierno por las Cortes Generales.

Analizando los objetivos de esta reforma de la negociación colectiva (favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva y adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo), debe hacerse notar que constituyen objetivos tan legítimos como inaplazables, por lo que resulta necesario darles efectividad inmediata.

Nótese que las medidas incluidas en esta norma van a tener un importante efecto e impacto en nuestra negociación colectiva. Es el caso de las medidas que se dirigen a propiciar una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica. Es el caso, igualmente, de todas aquellas medidas que van a agilizar la negociación de los convenios colectivos (preaviso de la denuncia, plazo para el inicio de negociaciones, plazo máximo de negociación, soluciones no judiciales para el caso de que transcurran los plazos de negociación sin acuerdo) y de las disposiciones llamadas a favorecer la adopción de

medidas de flexibilidad interna en las empresa. Es el caso, en fin, de las nuevas reglas sobre legitimación de los convenios colectivos futuros.

Resulta evidente, por tanto, que la tramitación parlamentaria de una norma con rango de Ley para dar aplicación a este conjunto de medidas dilataría durante un tiempo apreciable la entrada en vigor de la reforma, dando lugar a distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo y en el desarrollo de la propia negociación colectiva durante el plazo en que se produjera esa tramitación, en forma de indeseadas situaciones de paralización durante meses de las negociaciones en marcha para la renovación de los convenios colectivos. Razón que también aconseja la inmediata aprobación de las medidas contenidas en esta norma.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución española, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de junio de 2011,

DISPONGO:

Artículo 1. *Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos.*

Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. El apartado 2 del artículo 83 queda redactado del siguiente modo:

> «2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.
>
> Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.»

Dos. El artículo 84 queda redactado como sigue:

> **«Artículo 84.** *Concurrencia.*
>
> 1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.
>
> 2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
>
> a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
>
> b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
>
> c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
>
> d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
>
> e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
>
> f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.»

Artículo 2. *Contenido y vigencia de los convenios colectivos.*

Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. El apartado 3 del artículo 85 queda redactado en los siguientes términos:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

e) Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.

f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:

1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.

2.º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.»

Dos. El apartado 3 del artículo 86 queda redactado de la siguiente manera:

«3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en

defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.»

Artículo 3. *Legitimación para la negociación de los convenios colectivos.*

Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. El artículo 87 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 87. *Legitimación.*

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.»

Dos. El artículo 88 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 88. *Comisión negociadora.*

1. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3 c).

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

4. En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.»

Artículo 4. *Tramitación de los convenios colectivos.*

Los apartados 1 y 2 del artículo 89 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo quedan redactados de la siguiente manera:

«1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.»

Artículo 5. *Aplicación e interpretación del convenio colectivo.*

Se modifica el artículo 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

«Artículo 91. *Aplicación e interpretación del convenio colectivo.*

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se

hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.»

Artículo 6. *Flexibilidad interna negociada.*

Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 40, con la siguiente redacción:

«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.»

Dos. Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 4 del artículo 41, redactado de la siguiente manera:

«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.»

Tres. El apartado 6 del artículo 41 queda redactado en estos términos:

«6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.»

Cuatro. Se añade un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 51, con la siguiente redacción:

> «La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.»

Cinco. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado en los siguientes términos:

> «3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
>
> Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.
>
> En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.
>
> Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.
>
> El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.
>
> En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.
>
> Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»

Artículo 7. *Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.*

Se da nueva redacción a la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando en estos términos:

«Disposición final segunda. *Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.*

1. Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. El Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva desarrollará las siguientes funciones:

a) Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

b) Las funciones de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que, en todo caso, mantendrá su carácter bipartito según lo establecido en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos del 10 de febrero de 2009 o los que lo sustituyan.

c) El asesoramiento y consulta en las cuestiones referentes al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos y el dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos, en los términos establecidos reglamentariamente.

d) La elaboración de un informe anual sobre negociación colectiva, salarios y competitividad, a partir del análisis y estudio de la información estadística disponible y de los indicadores públicos sobre los datos y previsiones de la actividad económica general y sectorial, a nivel nacional y de Comunidad Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.

e) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma, mediante un Observatorio de la Negociación Colectiva, integrado en el propio Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, y que desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:

1.º La realización y el mantenimiento de un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos existentes en España, con la finalidad de obtener información útil y actualizada, de acceso público, sobre su vigencia y efectos.

2.º La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que, sin perjuicio de la autonomía colectiva, puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.

f) Cualesquiera otras que le sean atribuidas mediante norma con rango legal o reglamentario.

3. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, el Gobierno adoptará las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.»

Disposición adicional primera. *Procedimientos no judiciales.*

1. Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas en este real decreto-ley.

2. Hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de

acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje.

Disposición adicional segunda. *Información sobre el alcance y el contenido de la negociación colectiva.*

1. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el Gobierno procederá, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a adoptar las siguientes medidas:

a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.

b) Favorecer la utilización de los instrumentos técnicos de apoyo público que permitan una más ágil cumplimentación de los datos de los modelos oficiales de las hojas estadísticas de los convenios colectivos por parte de las comisiones negociadoras de los mismos.

c) Identificar vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de los contenidos de la negociación colectiva.

d) Efectuar las modificaciones normativas oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. En el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, el Ministerio de Trabajo e Inmigración constituirá un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito, formado por representantes de dicho Ministerio, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objeto de realizar, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos, según las fuentes disponibles, y de proponer las medidas adecuadas para la generación de información útil y actualizada, de acceso público, sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos.

Disposición transitoria primera. *Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en este real decreto-ley.*

1. La normas contenidas en este real decreto-ley relativas a legitimación para negociar convenios colectivos, así como las correspondientes a la flexibilidad interna negociada, serán de aplicación respectivamente a las comisiones negociadoras que se constituyan y a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.

2. Las reglas contenidas en este real decreto-ley, relativas a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación, serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de aquél.

Las restantes reglas incorporadas al artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley, serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

(Derogada)

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Sin perjuicio de lo señalado en la disposición transitoria segunda, se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución, 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 autoriza al Gobierno y a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, a dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo de lo establecido en este real decreto-ley.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 26

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

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 143, de 12 de junio de 2010
Última modificación: 14 de octubre de 2020
Referencia: BOE-A-2010-9274

Esta norma pasa a denominarse **"Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad"**, según establece la disposición final primera.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, con efectos de 14 de enero de 2021. Ref. BOE-A-2020-12214

Los artículos 89 y 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establecen, respectivamente, en su fase de tramitación y para la determinación de su validez, el cumplimiento de determinados requisitos de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

El Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, regulaba hasta ahora el procedimiento establecido al efecto, habiendo quedado obsoleto ante la realidad de la administración electrónica, sin perjuicio de que subsistan las razones que lo fundamentan en cuanto a las necesidades de planificación y ejecución de la política económica y social, así como las obligaciones estadísticas con los diversos Organismos internacionales.

Ya la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, anticipó la necesidad de insertar plenamente estos nuevos instrumentos en la actividad administrativa, instando, desde su artículo 45, a que se promueva la incorporación de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas en el desarrollo de su actividad y en el ejercicio de sus competencias.

Posteriormente, la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, tiene como objetivo que el 1 de enero de 2010 nazca la «e-Administración» y establece el derecho de los ciudadanos a realizar por medios electrónicos las mismas gestiones que se pueden llevar a cabo de forma presencial.

Con esta norma, se procede, en primer lugar, a desarrollar lo establecido en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores y regular el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Asimismo, se efectúa la adaptación a la administración electrónica.

Los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo que se regulan en esta norma no son registros electrónicos en el sentido legal de ese término, sino que constituyen registros específicos de convenios y acuerdos colectivos con funcionamiento mediante

medios electrónicos. De esta forma, los representantes de los trabajadores y los representantes empresariales afectados, en su mayoría Comisiones negociadoras de los mismos, deberán solicitar la inscripción de los convenios y demás actos inscribibles por medios electrónicos y con ello, en definitiva, lograr una mayor agilidad y eficacia de la actuación administrativa.

En este contexto, la presentación de la solicitud de registro de los convenios colectivos y demás actos inscribibles por medios electrónicos requiere la existencia de aplicaciones informáticas que se ocupen de la recepción y tratamiento de los mismos. Debe ponerse de manifiesto que la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, prevé, con carácter básico, que las administraciones públicas puedan establecer la obligatoriedad de que las comunicaciones se hagan por medios electrónicos, así como el contenido mínimo de las comunicaciones y las notificaciones electrónicas.

El presente real decreto tiene como fundamento la efectiva realización de las derechos reconocidos en la Ley 11/2007, de 22 de junio, al implantar la Administración electrónica en la totalidad del procedimiento administrativo de registro e inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las medidas contenidas en el real decreto se estructuran en tres capítulos.

El capítulo I delimita el objeto de la norma y define todos aquellos acuerdos o actos inscribibles susceptibles de ser registrados electrónicamente. Por otra parte, se establece la obligación, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración así como de las restantes autoridades laborales con competencias en materia de convenios colectivos de trabajo, de dotar a cada una de ellas de su propio registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El capítulo II del real decreto regula el procedimiento de inscripción a través de medios electrónicos de los convenios colectivos de trabajo y demás actos inscribibles, determinando asimismo la documentación y los datos estadísticos que han de remitirse a dichos registros para que la solicitud de inscripción sea tramitada y efectuándose una adaptación de las actuales hojas estadísticas con el fin de disponer de una mejor información. El presente real decreto incorpora la utilización de la firma electrónica para la presentación de los documentos necesarios en el expediente.

El capítulo III crea una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, cuya gestión corresponde al Ministerio de Trabajo e Inmigración y al que las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos han de remitir los asientos electrónicos practicados en cada uno de sus respectivos registros.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han sido consultadas.

Asimismo, han sido consultadas las comunidades autónomas.

La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en su reunión celebrada el día 19 de enero ha sido informada de este real decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de mayo de 2010.

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto la regulación del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como la inscripción y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles:

a) Los convenios colectivos de trabajo negociados conforme a lo establecido en el título III 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 revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de "garantía salarial", las modificaciones, los acuerdos parciales a que se refiere el artículo 86 del mismo texto legal y las prórrogas de los convenios.

b) Los acuerdos interprofesionales, los acuerdos marco y los acuerdos sobre materias concretas a que se refieren el artículo 83 del mismo texto legal.

c) Los acuerdos de las comisiones paritarias de interpretación de cláusulas determinadas del convenio colectivo.

d) Los acuerdos de mediación como consecuencia de la interposición de conflicto colectivo así como, los de fin de huelga.

e) Los acuerdos de adhesión a convenios en vigor.

f) Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

g) Los acuerdos establecidos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial cuando así se establezca en la normativa de aplicación.

h) Cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo.

2. También serán objeto de inscripción las comunicaciones de iniciativa mencionadas en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores y las denuncias previstas en su artículo 86.

3. Asimismo serán objeto de inscripción:

a) Las comunicaciones de la autoridad laboral a la jurisdicción competente en los supuestos del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como las sentencias recaídas en dichos procedimientos.

b) Las sentencias de la jurisdicción competente que interpreten normas convencionales, resuelvan discrepancias planteadas en conflicto colectivo o se dicten como consecuencia de la impugnación de un convenio colectivo.

c) Las disposiciones sobre extensión de un convenio, previstas en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

1. Se crea el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de ámbito estatal o supraautonómico, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración como autoridad laboral competente.

Corresponde a este registro, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, la inscripción de los actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, de ámbito estatal o supraautonómico.

2. Las comunidades autónomas crearán y regularán registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos en el ámbito de sus competencias.

Igualmente, existirá un registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos en las áreas funcionales de Trabajo e Inmigración de las ciudades de Ceuta y Melilla.

Artículo 4. *Naturaleza jurídica.*

Los registros regulados en este real decreto son registros administrativos de carácter público y funcionamiento a través de medios electrónicos, no teniendo la naturaleza de registros electrónicos a que se refiere la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Los datos inscritos en dichos registros son de acceso público excepto los relativos a la intimidad de las personas, que disfrutan de la protección y de las garantías previstas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal.

Artículo 5. *Soporte informático de la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

1. La Administración General del Estado, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, se obliga a la creación, desarrollo, gestión y mantenimiento de una aplicación informática que dará cobertura a una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
2. Esta aplicación informática constituirá además el soporte informático del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo gestionado por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración como autoridad laboral competente.

CAPÍTULO II

Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Artículo 6. *Solicitud de inscripción.*

1. A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente.
A estos efectos, serán solicitantes de la inscripción:

a) Convenio, plan de igualdad o acuerdo: la persona designada por la comisión negociadora.
b) Acuerdos de las comisiones paritarias: la persona designada por la comisión paritaria.
c) Los laudos arbitrales y los acuerdos de mediación: la persona designada por la comisión negociadora que haya acordado someterse a los mismos. No obstante, si estos se han acordado en el seno de un sistema de mediación o arbitraje, el órgano de dirección del organismo correspondiente.
d) Acuerdos en conflictos colectivos o de fin de huelga: la persona designada por las partes en conflicto.
e) Comunicaciones del artículo 89.1 y las denuncias del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores: quien haya formulado la comunicación o denuncia.
f) En los casos de comunicaciones de sentencias: la parte legitimada conforme a la normativa de procedimiento laboral que haya impugnado un convenio colectivo, o la parte legitimada conforme a dicha normativa que haya interpuesto conflicto colectivo.
g) Las extensiones de los convenios: la parte que solicite la extensión.

2. En la solicitud de inscripción del convenio colectivo, plan de igualdad o en su caso, de los acuerdos señalados en el artículo 2.1 de este real decreto, se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del acuerdo o acto para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el anexo 1 de este real decreto.
3. Asimismo, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2 de este real decreto, a efectos de elaboración de la estadística de convenios colectivos.

Anexo 2.I Hoja estadística de convenios colectivos de empresa.
Anexo 2.II Hoja estadística de convenios colectivos de sector.
Anexo 2.III Revisión por cláusula de “garantía salarial”.

Anexo 2.IV Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.

Anexo 2.V Hoja estadística del plan de igualdad.

Los anexos 2.I y 2.II deben ser cumplimentados obligatoriamente por las comisiones negociadoras a la firma del convenio. En los convenios plurianuales, se cumplimentarán los citados anexos con los datos acordados para la vigencia total del mismo y, respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.), exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia.

El anexo 2.III se cumplimentará exclusiva y obligatoriamente para notificar las revisiones salariales motivadas por la aplicación de la cláusula de «garantía salarial» cuando esta ha tenido efectos retroactivos sobre los salarios pactados y aplicados al principio de cada período.

El anexo 2.IV se cumplimentará exclusivamente para los sucesivos años de vigencia de los convenios plurianuales o de las prórrogas de los convenios. La cumplimentación es obligatoria, con los datos variables citados, tanto si se han acordado a la firma del convenio como si son objeto de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión.

El anexo 2.V debe ser cumplimentado por las comisiones negociadoras de los planes de igualdad a la firma del mismo o por la empresa si el plan se presenta por esta.

4. Igualmente deberán ser cumplimentados por la autoridad laboral competente los datos estadísticos e identificativos previstos en los anexos 1 y 2 de este real decreto, correspondientes a las extensiones de convenios, previstas en el artículo 2.3.c) del mismo.

Artículo 7. *Documentación adjunta.*

1. Junto a la solicitud de inscripción a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior deberá presentarse también a través de medios electrónicos la siguiente documentación:

a) Texto original del convenio, plan de igualdad, acuerdo o comunicación firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

b) Para la inscripción de los planes de igualdad y acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b), e) y f) de este real decreto deberán presentarse las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

2. En el caso de las extensiones de convenios previstas en el artículo 2.3.c) de este real decreto, se requerirá a través de medios electrónicos la documentación prevista en el artículo 4 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Artículo 8. *Tramitación del procedimiento de inscripción.*

1. La solicitud de inscripción se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral que tenga atribuidas competencias en materia de convenios colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que cada administración establezca en las disposiciones de desarrollo del presente real decreto.

La solicitud de inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo cuya competencia corresponda al Ministerio de Trabajo e Inmigración se dirigirá al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo mediante la conexión electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando las plantillas automáticas previstas específicamente para ello.

2. Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, se requerirá por medios electrónicos al solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Comprobado que el convenio o acuerdo colectivo no vulnera la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, la autoridad laboral competente, procederá a

dictar resolución ordenando su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente

Artículo 9. *Cómputo de plazos.*

La aplicación informática que dé soporte a los registros de convenios y acuerdos colectivos permitirá la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones todos los días del año, durante las veinticuatro horas, y a tal efecto mostrará la fecha y hora oficiales del momento de la presentación de los mismos.

A los efectos de cómputo de plazos, la presentación de una solicitud en un día inhábil se entenderá efectuada en la primera hora del día hábil siguiente, aun cuando en el asiento constará la fecha y la hora en que efectivamente se ha recibido el documento.

El calendario de días inhábiles a efectos de estos registros será el que se determine cada año por las autoridades competentes en cada uno de los boletines oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.7 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 10. *Sistema de consulta y seguimiento en la tramitación.*

1. Tendrán la condición de interesados aquellos que reúnan los requisitos previstos en el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Una vez presentada la solicitud de registro, el solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.2.d) de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos en relación con el artículo 35.a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En todo caso se informará al interesado en relación con:

a) La fecha de la solicitud.

b) El estado del expediente administrativo asociado a la solicitud.

c) Lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 11. *Comunicaciones de oficio.*

En el supuesto de que la autoridad laboral efectuase la comunicación de oficio a que se refiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, al hacer constar tal hecho en el correspondiente asiento electrónico se hará mención expresa de las normas que se estimen conculcadas o los intereses de terceros presuntamente lesionados, debiendo constar estas circunstancias asimismo en la notificación que se practique a la comisión negociadora. En lo referente al registro definitivo y publicación del convenio o acuerdo colectivo, se estará a lo que disponga la sentencia del órgano judicial, cuyo contenido se reflejará asimismo en el registro.

Artículo 12. *Subsanación de defectos.*

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición del interesado; contra la negativa a la misma podrá reclamarse ante la autoridad inmediata superior de quien dependa la que tuviere a su cargo el registro y la resolución que se dicte pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 13. *Asignación de código.*

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo le asignará un código conforme a lo establecido en el anexo 3 de este real decreto. El sistema de atribución de códigos será específico y diferenciado para los planes de igualdad, diferenciando si han sido acordados o no.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 14. *Sistemas de firma electrónica admitidos por el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

La persona designada por la comisión negociadora o paritaria, o en su caso, quien presente el escrito debidamente acreditado remitirá la documentación referida en los artículos 6 y 7, junto con su firma electrónica conforme a lo establecido en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica.

Para ello podrá utilizar cualquiera de los sistemas de firma electrónica previstos en el artículo 13.2 de la Ley 11/2007, de 22 de Junio de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Artículo 15. *Documentos originales en soporte informático.*

Los documentos en soporte informático realizados por la autoridad laboral competente tienen la consideración de documentos originales y se encuentran debidamente registrados en los programas y en las aplicaciones del procedimiento en formato electrónico.

Los documentos electrónicos en soporte informático que los interesados entreguen a la autoridad laboral competente deben poder ser impresos y archivados informáticamente, incluyendo siempre la firma electrónica o mediante la validación de que disponga el registro.

Artículo 16. *Representación legal.*

Para acreditar la representación a través de medios electrónicos, se puede utilizar uno de los siguientes mecanismos:

a) Inclusión del apoderamiento en el certificado reconocido de firma electrónica del representante, de acuerdo con la legislación vigente de firma electrónica.

b) El otorgamiento de apoderamiento o de representación suficiente y posterior comprobación por la autoridad laboral competente, por cualquier medio aceptado por el ordenamiento jurídico. Dicha autoridad podrá requerir en cualquier momento la acreditación de dicha representación.

CAPÍTULO III

Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

Artículo 17. *Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.*

1. Las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, incluida la Administración General del Estado, deberán de remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de ocho días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario.

Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto de los convenios y acuerdos, planes de igualdad o cualquier otra comunicación objeto de publicación.

Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2. La aplicación de la base de datos central deberá permitir que pueda realizarse la consulta y darse acceso público a los datos incorporados a los mismos, con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas según lo determinado en el párrafo siguiente.

La gestión de los datos obrantes en esta base de datos se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal. Los datos de carácter personal no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que tales datos hubieran sido recogidos.

Disposición adicional primera. *Colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

Mediante convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y las comunidades autónomas se articulará la colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Las comunidades autónomas podrán utilizar aplicaciones informáticas propias o bien adherirse a la aplicación informática constituida en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional segunda. *Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa.*

Cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa no incluidos en el artículo 2.1.h) de este real decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2. Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el presente real decreto.

Disposición adicional tercera. *Certificados de firma electrónica.*

Los certificados que autentifican la citada firma electrónica deberán ser conformes con la recomendación de la UIT X. 509 versión 3 o superior y con las normas adicionales a las que se refiere el artículo 4 de la citada Ley 59/2003, de 19 de diciembre.

Disposición adicional cuarta. *Depósito de acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.*

1. Serán objeto de depósito los siguientes acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las comunidades autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos:

a) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto los alcanzados entre el empresario y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas, como los conseguidos en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo de aplicación.

b) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando tales acuerdos se hayan alcanzado durante el periodo de consultas en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada.

c) Los acuerdos y laudos arbitrales por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a los procedimientos contemplados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas y los laudos de los árbitros designados por dichos órganos, por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La solicitud de depósito de los instrumentos a que se refiere el apartado anterior ante la autoridad laboral competente deberá incluir el texto del correspondiente instrumento y se efectuará a través de medios electrónicos cumplimentando todos los datos solicitados en la aplicación informática diseñada al efecto.

3. La solicitud de depósito deberá realizarse por:

a) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.a), la parte que inició el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo o la comisión paritaria, en que se lograra el acuerdo.

b) Respecto de los acuerdos indicados en el apartado 1.b), la empresa.

c) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.c), el órgano de dirección del organismo competente, o la persona designada por este.

d) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.d), la persona designada por el órgano competente.

Disposición adicional quinta. *Referencias al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.*

Todas las referencias que en el presente real decreto se hagan al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos en tramitación.*

Las solicitudes de registro presentadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto se tramitarán conforme a lo establecido en el Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Disposición transitoria segunda. *Registros actuales.*

Las administraciones laborales competentes adoptarán las medidas pertinentes para garantizar la conservación de los datos obrantes en los registros actualmente existentes.

Disposición derogatoria. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto, especialmente el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, así como la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 24 de febrero de 1992, por la que se establecen nuevos modelos de hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 10 de octubre de 1996, por la que se amplia el contenido de las actuales hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo.

Disposición final primera. *Titulo competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución, 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. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto expresamente en este real decreto se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común así como la Ley 11/2007, de 22 de Junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y su normativa de desarrollo.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, así como para modificar los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día 1 de octubre de 2010.

ANEXO 1

DATOS A FACILITAR PARA EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

I. Datos identificativos del Convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

I.1 Denominación del convenio, acuerdo, o comunicación.....
I.2 Denominación de la empresa.....
I.3 Código.....
I.4 Código Naturaleza

01 Convenio colectivo.
02 Adhesión a convenio o acuerdo colectivo.
03 Laudo arbitral.
04 Acuerdo de mediación.
05 Acuerdo de fin de huelga.
06 Extensión de convenio.
07 Acuerdo Marco.
08 Acuerdo sectorial sobre materias concretas.
09 Acuerdos Interprofesionales.
10 Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (artículo 2.1.g).
11 Acuerdos sobre Planes de Igualdad (artículo 2.1.f).
12 Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1.h).
16 Convenio o Acuerdo de eficacia limitada (D.A.2.ª).
17 Acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2.ª).
18 Planes de igualdad no acordados (artículo 2.1.f).

I.4.1 Contenido:

Código	Materia
01	Formación profesional.
02	Solución extrajudicial de conflictos.
03	Estructura de la negociación colectiva.
04	Prevención de riesgos laborales.
05	Clasificación profesional.
06	Distribución irregular de la jornada.
07	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
08	Derechos de información y participación.
09	Acciones de Responsabilidad Social de las empresas.
10	Otras materias.

I.5 Acto concreto para el que se solicita la inscripción:

Código	Acto
1	Texto del acuerdo o comunicación.
2	Inicio de negociaciones.
3	Revisión salarial.
4	Modificación parcial del articulado.
5	Prórroga.
6	Denuncia.
7	Comunicación de la comisión paritaria.
8	Impugnación a instancia de parte.

II. Ámbitos del convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

II.1 Ámbito funcional:

Código	Alcance
0	Convenios o Acuerdos franja.
1	Uno o varios centros de una empresa.
2	Empresa o todos los centros de una empresa.
3	Grupo de empresas.
4	Sector inferior a la provincia (comarcal, local, etc.).
5	Sector igual o superior a la provincia.

II.2 Ámbito personal:

Código	Ámbito
01	Todos los trabajadores, incluidos los de los campos 2 y 3.
02	Existen exclusiones por razones del puesto o función desempeñada (personal de dirección).
03	Existen exclusiones por ser una relación de carácter especial (Art. 2 E.T.).
04	Otras exclusiones.
05	Una o varias categorías profesionales.

II.3 Ámbito temporal: Se debe expresar las fechas de inicio y final de los efectos del acuerdo o comunicación, o en su caso de su prórroga.

II.4 Ámbito geográfico .....

Expresando las provincias en las que existen centros de trabajadores afectados por el acuerdo o la comunicación.

II.5 Ámbito territorial:

Código	Ámbito
01	Local/Comarcal.
02	Provincial.
03	Interprovincial inferior al autonómico.
04	Autonómico.
05	Interprovincial superior al autonómico.
06	Estatal.

II.6 Actividades económicas cubiertas por el convenio, acuerdo o comunicación: .....

En los convenios de empresa, deberá expresarse la actividad principal de la empresa a cuatro dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 09)

En los convenios de sector deberá expresarse todas las actividades económicas cubiertas por el acuerdo o comunicación a cuatro dígitos de la CNAE 09.

III. Firmantes del convenio, acuerdo o comunicación a inscribir o depositar

III.1 Representación de los Trabajadores:

Código	Representante
01	Delegados de personal y comité de empresa.
02	Secciones sindicales.
03	Comité Intercentros.
04	Sindicatos.
06	Otros.

III.2 Organizaciones Sindicales Firmantes:

Código	Sindicato
01	CCOO.
02	UGT.
03	USO.

Código	Sindicato
04	Otros sindicatos.
05	Grupo de trabajadores independientes.
06	ELA.
07	CIG.

III.3 Asociaciones Empresariales Firmantes: .....

Se debe indicar la asociación o asociaciones empresariales que han participado en la firma del acuerdo.

ANEXO 2.I

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)

ANEXO 2.I

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN
- Escríbase con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados
- Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Código de registro estadístico ☐ (año) ☐ (mes) ☐ (Nº de Registro Estadístico)

Código de Convenio ☐

Fecha de registro por la Autoridad Laboral ☐ (día mes año)

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA.

1.1. Nombre: ..... 1.2. NIF: .....

1.3. Dirección: .....

Municipio: ..... Provincia: ..... Teléfono: ..... e-mail: .....

1.4. Titularidad de la empresa

Privada 1 ☐

Pública (2) 2 ☐

Entes de la administración pública (3) 3 ☐

→ En estos dos casos indíquese su pertenencia: Admón. Central ☐ Admón. Autonómica ☐ Admón. Local ☐

1.5. Actividad económica (4) ..... (5) ☐☐

2. DATOS RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación: .....

2.2. Ámbito funcional de aplicación:

Único para toda la empresa o todos los centros de trabajo de la empresa 1 ☐

Grupo profesional dentro de la empresa: convenios franja 2 ☐ → En este caso, indíquese a qué grupo o grupos afecta: .....

Centro de trabajo de la empresa: uno o varios pero no todos 3 ☐ → ¿Existen otros convenios para otros centros? SÍ ☐ NO ☐

Grupo de empresas (6) 4 ☐ → En este caso indíquese el nº de empresas afectadas ☐

2.3. Naturaleza del acuerdo:

Convenio Colectivo 1 ☐

Adhesión a otro convenio 2 ☐ → En este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhiere: .....

Laudo arbitral 3 ☐

Extensión 4 ☐ → En este caso, indíquese la denominación del convenio extendido : .....

Extraestatutario 6 ☐

Otro 5 ☐ → En este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo : .....

2.4. Ámbito territorial de aplicación:

Provincial 1 ☐ → En este caso, indíquese la provincia ..... (7) ☐☐

Autonómico (8) 2 ☐

Interautonómico (9) 3 ☐

→ En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número de trabajadores/as afectados en cada una de ellas. ☐

2.5. ¿Es primer convenio? SÍ ☐ NO ☐

2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora: ☐ (día mes año) 2.7. Fecha firma del convenio: ☐ (día mes año)

2.8. Ámbito temporal:

Anual 1 ☐ Plurianual 2 ☐ Período total de vigencia: Desde ☐ (día mes año) hasta ☐ (día mes año)

Período total de vigencia de los efectos económicos: Desde ☐ (día mes año) hasta ☐ (día mes año)

2.9. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prorroga? SÍ ☐ NO ☐

2.10. Número de trabajadores/as afectados: Total ☐ Hombres ☐ Mujeres ☐

3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (En los convenios con vigencia plurianual, las retribuciones salariales para los sucesivos años de vigencia se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV , de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio).

3.1.1. Período de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde ☐ (día mes año) hasta ☐ (día mes año)

3.1.2. Retribuciones salariales ANUALES por trabajador/a según categoría de GRUPOS DE COTIZACIÓN a la Seguridad Social (10)

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el período o año ANTERIOR (11.1) (euros/año)			
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones
1	Ingenieros y licenciados				
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados				
3	Jefes administrativos y de taller				
4	Ayudantes no titulados				
5	Oficiales administrativos				
6	Subalternos				
7	Auxiliares administrativos				
8	Oficiales de primera y segunda				
9	Oficiales de tercera y especialistas				
10	Peones				
11	Trabajadores menores de dieciocho años				

Grupos de Cotización	Categorías Profesionales	Retribuciones garantizadas en el período o año ACTUAL (11.2) (euros/año)				Número de trabajadores/as afectados (14)
		Sueldo base	Pagas extraordinarias (12)	Complementos garantizados (13)	Total retribuciones	
1	Ingenieros y licenciados					
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados					
3	Jefes administrativos y de taller					
4	Ayudantes no titulados					
5	Oficiales administrativos					
6	Subalternos					
7	Auxiliares administrativos					
8	Oficiales de primera y segunda					
9	Oficiales de tercera y especialistas					
10	Peones					
11	Trabajadores menores de dieciocho años					

3.1.3. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (15): ☐

3.1.4. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial ? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.4.1. Contenido de la cláusula. ***(Transcríbase el texto literal redactado en el convenio o acuerdo) :*** .....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.1.4.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumpliméntese lo que corresponda (16) :

Solo contempla efectos positivos ☐ Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido ☐

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumpliméntese lo que corresponda :

Solo efectos retroactivos ☐ Solo efectos no retroactivos ☐ Efectos retroactivos y no retroactivos ☐

En caso retroactivo indique: ⟶ Fecha de efectos económicos de la revisión (17) ☐☐☐ (día mes año)

En caso no retroactivo indique: ⟶ Fecha de efectos económicos de la revisión (17) ☐☐☐ (día mes año)

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo :

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %): ☐

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión (18) : ☐☐☐ (día mes año) sobre ☐☐☐ (día mes año)

Estatal ☐ De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio ☐ De la Provincia a la que afecta el convenio ☐

Otro ☐ ⟶ Descríbase .....

☐☐☐ (día mes año) ☐ ☐

3.2. ¿Se establece la estructura del salario? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador/a (titulación, idiomas...)? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turnicidad, polivalencia, trabajo en festivos)? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo cumplimentar el tipo de complemento:

Penosidad SÍ ☐ NO ☐ Peligrosidad SÍ ☐ NO ☐

Insalubridad SÍ ☐ NO ☐ Polivalencia funcional SÍ ☐ NO ☐

Trabajo a turnos SÍ ☐ NO ☐ Trabajo nocturno SÍ ☐ NO ☐

Trabajo en festivos SÍ ☐ NO ☐ Responsabilidad SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador/a o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad , cumplimiento de objetivos)? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa? SÍ ☐ NO ☐

3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno? SÍ ☐ NO ☐

4. CLÁUSULAS SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV , de forma que los datos consignados sean el resultado de concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio.

4.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos):

Horas/semana ___ ___ (horas minutos) y/o Horas/año ___ (horas)

4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el período anterior? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho período anterior:

Horas/semana ___ ___ (horas minutos) y/o Horas/año ___ (horas)

4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales ___ Días laborables ___ Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días: ___ (días)

4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables ___ (días) Otros días no recuperables ___ (días)

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? SÍ ☐ NO ☐

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? SÍ ☐ NO ☐

4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? SÍ ☐ NO ☐

4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente? SÍ ☐ NO ☐

4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? SÍ ☐ NO ☐

4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por períodos de hasta catorce días? SÍ ☐ NO ☐

4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? SÍ ☐ NO ☐

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada SÍ ☐ NO ☐ ☐

Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SÍ ☐ NO ☐

4.10 ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:

La duración de los permisos SÍ ☐ NO ☐ La inclusión de nuevos permisos SÍ ☐ NO ☐

4.11 ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoran lo establecido en la normativa vigente? SÍ ☐ NO ☐

4.12 ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? SÍ ☐ NO ☐

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Eliminación de horas extraordinarias SÍ☐ NO☐ Reducción respecto al tope máximo legal SÍ☐ NO☐

Reducción respecto al año anterior SÍ☐ NO☐

5.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SÍ☐ NO☐

5.3. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SÍ☐ NO☐

5.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? SÍ☐ NO☐

6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Creación neta de empleo SÍ☐ NO☐

Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SÍ☐ NO☐

Mantenimiento de empleo SÍ☐ NO☐

6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? SÍ☐ NO☐

6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SÍ☐ NO☐

6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SÍ☐ NO☐

6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SÍ☐ NO☐

6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SÍ☐ NO☐

6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SÍ☐ NO☐

6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.? SÍ☐ NO☐

Inferior al máximo legal SÍ☐ NO☐

Superior al máximo legal SÍ☐ NO☐

6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SÍ☐ NO☐

6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas a los contratos eventuales o por circunstancias de la producción? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.8.1. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales? SÍ☐ NO☐

6.3.8.2. ¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa? SÍ☐ NO☐

6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo:

6.3.9.1. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente? SÍ☐ NO☐

6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.10.1. En caso de que exista en el empresa un plan formativo, ¿Se establece en el convenio el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla? SÍ☐ NO☐

6.3.10.2. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SÍ☐ NO☐

6.3.10.3. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente? SÍ☐ NO☐

6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?

En caso afirmativo:

6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.? SÍ☐ NO☐

6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empresario o cuando se produce un cambio de contrata? SÍ☐ NO☐

7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

7.1. ¿Se ha establecido un plan de igualdad? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, indíquese si está:

¿Regulado en el convenio? SÍ☐ NO☐

¿Regulado en un acuerdo de empresa específico? SÍ☐ NO☐

En caso negativo:

¿Remite el convenio a un acuerdo futuro de empresa? SÍ☐ NO☐

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo decir cuales:

Contratación SÍ☐ NO☐ Promoción SÍ☐ NO☐ Estabilidad en el empleo SÍ☐ NO☐

Formación SÍ☐ NO☐ Salarios SÍ☐ NO☐

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:

Contratación SÍ☐ NO☐ Promoción SÍ☐ NO☐

Formación SÍ☐ NO☐ Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SÍ☐ NO☐

7.4 ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? SÍ☐ NO☐

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? SÍ☐ NO☐

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? SÍ☐ NO☐

8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN.

8.1 ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula

Cursos de formación SÍ☐ NO☐ Permisos retribuidos para la formación SÍ☐ NO☐

Vinculados a procesos de movilidad o de promoción SÍ☐ NO☐

8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? SÍ☐ NO☐

8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? SÍ☐ NO☐

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense lo que corresponda:

Categorías profesionales SÍ☐ NO☐ Grupos profesionales SÍ☐ NO☐

Niveles retributivos SÍ☐ NO☐

9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SÍ☐ NO☐

9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SÍ☐ NO☐

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SÍ☐ NO☐

10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años ☐

→ Para los que se jubilan con menos de 65 años ☐

10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SÍ☐ NO☐

10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SÍ☐ NO☐

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.

11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

IT Enfermedad común SÍ☐ NO☐ IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SÍ☐ NO☐

Otras SÍ☐ NO☐

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de prevención distintos a los previstos legalmente? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo:

12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SÍ☐ NO☐

12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo marque lo que corresponda:

Trabajadores/as SÍ☐ NO☐ Delegados/as sindicales SÍ☐ NO☐ Ambos SÍ☐ NO☐

12.2. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SÍ☐ NO☐

12.3. ¿Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SÍ☐ NO☐

12.4. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as SÍ☐ NO☐

Para los representantes de los trabajadores/as SÍ☐ NO☐

12.5. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del servicio de prevención ajeno SÍ☐ NO☐

12.6. ¿Se establecen cláusulas especificas de medio ambiente? SÍ☐ NO☐

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.

13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SÍ☐ NO☐

13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SÍ☐ NO☐

13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SÍ☐ NO☐

13.4. ¿Adopta la empresa medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE)? SÍ☐ NO☐

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SÍ ☐ NO ☐

14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SÍ ☐ NO ☐

14.3. ¿Se ha pactado la constitución de comités intercentros? SÍ ☐ NO ☐

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SÍ ☐ NO ☐
En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación SÍ ☐ NO ☐ Procedimientos de mediación y arbitraje SÍ ☐ NO ☐

16. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

16.1. ¿Han negociado el comité de empresa o los delegados/as del personal? SÍ ☐ NO ☐

16.2. ¿Han negociado las secciones sindicales? SÍ ☐ NO ☐

16.3. ¿Han negociado otros? SÍ ☐ NO ☐

16.4. Composición de la Comisión Negociadora y número de representantes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes		Nº total de representantes		Nº de Mujeres		Nº de Hombres	

16.5. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SÍ ☐ NO ☐

Participantes que no han firmado		Número de representantes	

17. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIA PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO TERRITORIAL SUPERIOR A LA PROVINCIA

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores/as afectados

PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as
01 ☐ Álava		20 ☐ Guipúzcoa		39 ☐ Cantabria	
02 ☐ Albacete		21 ☐ Huelva		40 ☐ Segovia	
03 ☐ Alicante		22 ☐ Huesca		41 ☐ Sevilla	
04 ☐ Almería		23 ☐ Jaén		42 ☐ Soria	
05 ☐ Avila		24 ☐ León		43 ☐ Tarragona	
06 ☐ Badajoz		25 ☐ Lleida		44 ☐ Teruel	
07 ☐ Illes Balears		26 ☐ La Rioja		45 ☐ Toledo	
08 ☐ Barcelona		27 ☐ Lugo		46 ☐ Valencia	
09 ☐ Burgos		28 ☐ Madrid		47 ☐ Valladolid	
10 ☐ Cáceres		29 ☐ Málaga		48 ☐ Vizcaya	
11 ☐ Cádiz		30 ☐ Murcia		49 ☐ Zamora	
12 ☐ Castellón		31 ☐ Navarra		50 ☐ Zaragoza	
13 ☐ Ciudad Real		32 ☐ Ourense		51 ☐ Ceuta	
14 ☐ Córdoba		33 ☐ Asturias		52 ☐ Melilla	
15 ☐ A Coruña		34 ☐ Palencia			
16 ☐ Cuenca		35 ☐ Las Palmas			
17 ☐ Girona		36 ☐ Pontevedra			
18 ☐ Granada		37 ☐ Salamanca			
19 ☐ Guadalajara		38 ☐ Santa Cruz de Tenerife		TOTAL	

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

(1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los **convenios plurianuales,** se cumplimentarán en este Anexo 2.I los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**

(2) Se considerará como pública aquella empresa en la que la mayoría del capital social sea de titularidad pública.

(3) Se entenderá como ente de la administración pública aquel que realiza los servicios oficiales propios de las distintas administraciones públicas tales como: ministerios, seguridad social, justicia , administración de las comunidades autónomas, ayuntamientos, etc.

(4) Describase, con el mayor detalle posible, la actividad económica de la empresa o centro de trabajo al que afecta el convenio. Si en la empresa se realizan varias actividades, consígnese la actividad principal o que corresponda al mayor número de trabajadores/as afectados por el presente convenio.

(5) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.

(6) Se entenderá por convenio de grupo de empresas el acordado por dos o más empresas concretas y definidas.

(7) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.

(8) El ámbito de aplicación es autonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo de más en una provincia de una misma comunidad autónoma.

(9) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo en varias provincias de distintas comunidades autónomas.

(10) Se desagregará para los 11 **grupos de cotización** a la Seguridad Social. Cuando en un grupo de cotización se incluya más de una categoría profesional de las establecidas en el convenio, el criterio será el de asignar al grupo de cotización las retribuciones pactadas que afecten al mayor número de trabajadores.

(11.1) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al **período o año anterior** al del convenio que ahora se firma. Además, si en ese período anterior hubo revisiones salariales como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial, la incidencia en las tablas salariales de las citadas revisiones, tanto si ha sido positiva (aumentando) como si ha sido negativa (disminuyendo) deberá incluirse aquí.

(11.2) Se recogerán las retribuciones garantizadas por los conceptos que figuran a continuación y referidos al **período o año actual.**

(12) Se incluirá el importe de las pagas extraordinarias cuya cuantía se haya fijado con exactitud en el convenio. Por tanto, quedan excluidos los posibles pagos relacionados con los resultados de la empresa, u otros que no están garantizados para todos los trabajadores dentro de su categoría.

(13) Se incluirán las retribuciones en metálico cuya percepción garantice a todos los trabajadores/as dentro de cada categoría, con independencia de las circunstancias personales del trabajador/a, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato.

(14) Se consignara el número medio de trabajadores/as afectados por el convenio en cada categoría profesional.

(15) El concepto salarial al que debe referirse el **incremento pactado** será el total de retribuciones garantizadas a cada trabajador/a, con independencia de las circunstancias personales, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato. Para el cálculo del incremento medio, se ponderará el incremento correspondiente a cada categoría profesional por el número de trabajadores de la misma, sin tener en cuenta posibles reducciones de jornada.
Si en el año anterior se activó la "clausula de garantía salarial" **sin efectos económicos retroactivos** y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.
Si se ha pactado un incremento salarial **en función de un parámetro no conocido** al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el **incremento aplicado a cuenta** y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.

(16) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **elevar** el incremento salarial aplicado al principio de cada año o periodo de efectos económicos.
Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o periodo siguiente.

(17) La fecha de **efectos económicos de la revisión** se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.

(18) La cumplimentación relativa al periodo de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del período** y después (sobre) **la fecha inicial del período.** Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:

- Valor del **IPC interanual a final de año,** la cumplimentación será: (**31 / 12 / 2010** sobre **31 / 12 / 2009**).
- Valor del **IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011**, se cumplimentará: (**30 / 06 / 2011** sobre **30 / 06 / 2010**).
- Valor del **IPC de marzo a septiembre de 2010,** se cumplimentará: (**30 / 09 / 2010** sobre **31 / 03 / 2010**).

ANEXO 2.II

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR (1)

ANEXO 2.II

HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR (1)

INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN
- Escríbase con letra clara y mayúscula. No cumplimente los espacios sombreados
- Los datos referentes a incrementos salariales y del Índice de Precios de Consumo se consignarán con dos decimales

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN — Código de registro estadístico: año ☐ mes ☐ Nº de Registro Estadístico ☐
Código de Convenio ☐ — Fecha de registro por la Autoridad Laboral: día ☐ mes ☐ año ☐

DATOS A CUMPLIMENTAR POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

1. DATOS RELATIVOS A LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL Y/O DE LOS TRABAJADORES PARA POSIBLES CONSULTAS

1.1. Representación empresarial que ha cumplimentado la "hoja estadística"
..... **Teléfono:** ..... **e-mail:** .....

1.1. Representación de los trabajadores que ha cumplimentado la "hoja estadística"
..... **Teléfono:** ..... **e-mail:** .....

2. DATOS GENERALES RELATIVOS AL CONVENIO.

2.1. Denominación: .....

2.2. Actividad económica (2) ..... (3) ☐

2.3. Naturaleza del acuerdo:
- Convenio Colectivo 1 ☐
- Adhesión a otro convenio 2 ☐ → En este caso, indíquese la denominación del convenio al que se adhiere: .....
- Laudo arbitral 3 ☐
- Extensión 4 ☐ → En este caso, indíquese la denominación del convenio extendido : .....
- Extraestatutario 6 ☐
- Otro 5 ☐ → En este caso, indíquese la naturaleza del acuerdo : .....

2.4. Ámbito territorial de aplicación:
- Local o de ámbito inferior 1 ☐
- Provincial 2 ☐
- Autonómico (5) 3 ☐
- Interautonómico (6) 4 ☐
- Estatal 5 ☐

→ En estos casos, indíquese la provincia ..... (4) ☐

→ En estos casos, relacione en el ANEXO de esta hoja las provincias implicadas y el número de trabajadores/as afectados en cada una de ellas. ☐

2.5. ¿Es primer convenio? SÍ ☐ NO ☐

2.6. Fecha constitución de la mesa negociadora: día ☐ mes ☐ año ☐ **2.7. Fecha firma del convenio:** día ☐ mes ☐ año ☐

2.8. Ámbito temporal:
Anual 1 ☐ Plurianual 2 ☐ Período total de vigencia: Desde día ☐ mes ☐ año ☐ hasta día ☐ mes ☐ año ☐

Periodo total de vigencia de los efectos económicos: Desde día ☐ mes ☐ año ☐ hasta día ☐ mes ☐ año ☐

2.9. ¿Se ha pactado la exclusión expresa de la prorroga? SÍ ☐ NO ☐

2.10. Número de empresas afectadas (7): ☐

2.11. Número de trabajadores/as afectados: Total ☐ Hombres ☐ Mujeres ☐

3. CLÁUSULAS SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (En los convenios con vigencia plurianual, las retribuciones salariales para los sucesivos años de vigencia se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV , de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio).

3.1.1. Periodo de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde día ☐ mes ☐ año ☐ hasta día ☐ mes ☐ año ☐

3.1.2. Incremento salarial pactado, en porcentaje con dos decimales (8) ☐

3.1.3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial ? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.1.3.1. Contenido de la cláusula. ***(Transcríbase el texto literal redactado en el convenio o acuerdo):*** .....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.1.3.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumpliméntese lo que corresponda (9) **:**

Solo contempla efectos positivos ☐ Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido ☐

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumpliméntese lo que corresponda :

Solo efectos retroactivos ☐ Solo efectos no retroactivos ☐ Efectos retroactivos y no retroactivos ☐

En caso retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (10) ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año)

En caso no retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (10) ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año)

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo :

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %): ☐

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión: (11) ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año) sobre ☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año)

Estatal ☐ De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio ☐ De la Provincia a la que afecta el convenio ☐

Otro ☐ → Descríbase .....

☐☐ ☐☐ ☐☐☐☐ (día mes año) ☐ ☐

3.2. ¿Se establece la estructura del salario? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.2.1. Se establece alguno de los complementos salariales que figuran a continuación SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.1. ¿Se pactan complementos por antigüedad? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.2. ¿Se pactan otros complementos personales del trabajador/a (titulación, idiomas...)? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.3. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, turnicidad, polivalencia, trabajo en festivos)? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo cumplimentar el tipo de complemento:

Penosidad SÍ ☐ NO ☐ Peligrosidad SÍ ☐ NO ☐

Insalubridad SÍ ☐ NO ☐ Polivalencia funcional SÍ ☐ NO ☐

Trabajo a turnos SÍ ☐ NO ☐ Trabajo nocturno SÍ ☐ NO ☐

Trabajo en festivos SÍ ☐ NO ☐ Responsabilidad SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.4. ¿Se pactan complementos salariales u otras medidas relacionadas con el absentismo? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.5. ¿Se pacta complementos salariales relacionados con la cantidad y calidad del trabajo realizado por el trabajador/a o grupo de trabajadores/as (primas, incentivos, plus de rendimiento, complemento de productividad , cumplimiento de objetivos)? SÍ ☐ NO ☐

3.2.1.6. ¿Se pactan complementos salariales relacionados con la situación y resultados de la empresa? SÍ ☐ NO ☐

3.3. ¿Se establecen complementos o retribuciones específicas por el trabajo nocturno? **SÍ** ☐ **NO** ☐

3.4. ¿Se establece cláusula de inaplicación del régimen salarial? **SÍ** ☐ **NO** ☐

3.4.1. ¿Se aplica el descuelgue salarial por perdidas de años precedentes? SÍ ☐ NO ☐

3.4.2. ¿Se tiene en cuenta para su aplicación la previsión de que existan pérdidas en el año en curso? SÍ ☐ NO ☐

3.4.3. ¿Se prevén limitaciones para llevar a cabo la solicitud de descuelgue? SÍ ☐ NO ☐

3.5. ¿Se establece Salario Mínimo de Convenio en el sector? **SÍ** ☐ **NO** ☐

4. CLÁUSULAS SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. PRIMER O ÚNICO AÑO DE VIGENCIA (la jornada y vacaciones pactadas para los sucesivos años de vigencia, en los convenios plurianuales, se cumplimentarán **obligatoriamente al inicio de cada año** en el Anexo 2.IV , de forma que los datos consignados sean el resultado de concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio).

4.1.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos/as):

Horas/semana ☐☐ (horas minutos) y/o Horas/año ☐☐☐ (horas) ☐

4.1.2. ¿Se ha reducido la jornada pactada respecto a la existente en el período anterior? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indíquese la jornada vigente en dicho período anterior:

Horas/semana ☐☐ (horas minutos) y/o Horas/año ☐ (horas)

4.1.3. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador/a (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores/as, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales ☐ Días laborables ☐ Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días: ☐ (días)

4.1.4. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? **SI** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables ☐ (días) Otros días no recuperables ☐ (días)

4.2. ¿Se pacta la posibilidad de establecer distribuciones irregulares de la jornada de trabajo a lo largo del año? **SÍ** ☐ **NO** ☐

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? **SÍ** ☐ **NO** ☐

4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? **SÍ** ☐ **NO** ☐

4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente? **SÍ** ☐ **NO** ☐

4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? **SÍ** ☐ **NO** ☐

4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por períodos de hasta catorce días? **SÍ** ☐ **NO** ☐

4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? **SÍ** ☐ **NO** ☐

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, indique el tipo:

Adaptación de jornada SÍ ☐ NO ☐

Reducción de jornada (en el caso de no estar contemplada por la legislación vigente) SÍ ☐ NO ☐

4.10. ¿Se prevén otros permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren lo establecido en la legislación vigente? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo indique si la mejora se produce en relación con:

La duración de los permisos SÍ ☐ NO ☐ La inclusión de nuevos permisos SÍ ☐ NO ☐

4.11. ¿Se establecen medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoran lo establecido en la normativa vigente? **SÍ** ☐ **NO** ☐

4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? **SÍ** ☐ **NO** ☐

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Eliminación de horas extraordinarias SÍ ☐ NO ☐ Reducción respecto al tope máximo legal SÍ ☐ NO ☐

Reducción respecto al año anterior SÍ ☐ NO ☐

5.2. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante abono dinerario? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, ¿su valoración es superior a la de la hora ordinaria? SÍ ☐ NO ☐

5.3. ¿Se compensan las horas extraordinarias mediante tiempo de descanso? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, ¿se pueden acumular y disfrutar en períodos de tiempo superiores a los previstos legalmente? SÍ ☐ NO ☐

5.4. ¿Se establece la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias? **SÍ** ☐ **NO** ☐

6. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

6.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas al empleo que figuran a continuación? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

Creación neta de empleo SÍ ☐ NO ☐

Creación de empleo por jubilación anticipada (contratos de relevo) SÍ ☐ NO ☐

Mantenimiento de empleo SÍ ☐ NO ☐

6.2. ¿Se definen puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores/as con discapacidad? **SÍ** ☐ **NO** ☐

6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.1. ¿Se pacta la conversión de contratos temporales en indefinidos? SÍ ☐ NO ☐

6.3.2. ¿Se pactan límites al número máximo de contratos temporales? SÍ ☐ NO ☐

6.3.3. ¿Se han pactado cláusulas dirigidas a prevenir encadenamiento de contratos? SÍ ☐ NO ☐

6.3.4. ¿Se han pactado cláusulas sobre utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal? SÍ ☐ NO ☐

6.3.5. ¿Se han pactado cláusulas sobre externalización de determinadas actividades (subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)? SÍ ☐ NO ☐

6.3.6. Para el período de prueba, ¿se establece una duración máxima distinta a la establecida en el art.14 del E.T.? SÍ☐ NO☐

Inferior al máximo legal SÍ☐ NO☐

Superior al máximo legal SÍ☐ NO☐

6.3.7. Para los contratos de obra o servicio, ¿se determinan los trabajos o tareas que pueden cubrirse mediante dichos contratos? SÍ☐ NO☐

6.3.8. ¿Se han pactado cláusulas relativas al los contratos eventuales o por circunstancias de la producción? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.8.1. ¿Se modifica la duración máxima de este tipo de contratos o el período dentro del cual se pueden realizar? SÍ☐ NO☐

6.3.8.2. ¿Se determinan las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales? SÍ☐ NO☐

6.3.8.3.¿Se pacta algún criterio sobre la relación entre el nº de contratos eventuales y la plantilla de la empresa? SÍ☐ NO☐

6.3.9. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato de trabajo en prácticas? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.9.1. ¿Se determinan los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato? SÍ☐ NO☐

6.3.9.2. ¿Se determina la duración del contrato en prácticas dentro de los límites establecidos legalmente? SÍ☐ NO☐

6.3.9.3. ¿Se pactan retribuciones superiores a las mínimas previstas legalmente?

6.3.10. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato para la formación? SÍ☐ NO☐

En caso afirmativo, cumpliméntense los siguientes apartados:

6.3.10.1. ¿Se limitan los puestos de trabajo que se pueden ocupar con este tipo de contrato? SÍ☐ NO☐

6.3.10.2. ¿Se establece el nº máximo de contratos para la formación en función del tamaño de la plantilla? SÍ☐ NO☐

6.3.10.3. ¿Se determina la duración del contrato para la formación, dentro de los límites establecidos por el E.T.? SÍ☐ NO☐

6.3.10.4. ¿Se pacta el tiempo y forma dedicado a la formación teórica? SÍ☐ NO☐

6.3.10.5. ¿Se pactan retribuciones mayores que las mínimas previstas legalmente? SÍ☐ NO☐

6.3.11. ¿Se han pactado cláusulas relativas al contrato a tiempo parcial?

En caso afirmativo:

6.3.11.1. ¿Se eleva el porcentaje máximo de horas complementarias por encima de lo que establece el E.T.? SÍ☐ NO☐

6.4. ¿Se pacta la subrogación contractual en caso de sucesión del empresario o cuando se produce un cambio de contrata? **SÍ☐ NO☐**

7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

7.1 ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo, para empresas de :

Más de 250 trabajadores/as SÍ☐ NO☐ Menos de 250 trabajadores/as SÍ☐ NO☐

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo decir cuales:

Contratación SÍ☐ NO☐ Promoción SÍ☐ NO☐ Estabilidad en el empleo SÍ☐ NO☐

Formación SÍ☐ NO☐ Salarios SÍ☐ NO☐

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? **SÍ☐ NO☐**

En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:

Contratación SÍ☐ NO☐ Promoción SÍ☐ NO☐

Formación SÍ☐ NO☐ Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SÍ☐ NO☐

7.4 ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? **SÍ☐ NO☐**

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? **SÍ☐ NO☐**

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? **SÍ☐ NO☐**

8. CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

8.1 ¿Se han pactado cláusulas sobre formación profesional? **SÍ NO**

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula

Cursos de formación SÍ☐ NO☐ Permisos retribuidos para la formación SÍ☐ NO☐

Vinculados a procesos de movilidad o de promoción SÍ☐ NO☐

8.2. ¿Se pacta la participación de la representación de los trabajadores/as en las necesidades formativas? **SÍ☐ NO☐**

8.3. ¿Se pacta la adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones? **SÍ☐ NO☐**

9. CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

9.1. ¿Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as mediante la definición y funciones de grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, cumpliméntense lo que corresponda:

Categorías profesionales SÍ ☐ NO ☐ Grupos profesionales SÍ ☐ NO ☐

Niveles retributivos SÍ ☐ NO ☐

9.2. ¿Se establece polivalencia funcional? SÍ ☐ NO ☐

9.3. ¿Se regula la movilidad funcional? SÍ ☐ NO ☐

10. CLÁUSULAS SOBRE JUBILACIÓN.

10.1. ¿Se han pactado cláusulas sobre jubilación? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, señálese a continuación el tipo de cláusula:

10.1.1. Cláusula sobre jubilación forzosa SÍ ☐ NO ☐

10.1.2. Cláusulas de estímulo a la jubilación SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo: → Para los que se jubilan con 65 y más años ☐

→ Para los que se jubilan con menos de 65 años ☐

10.1.3. Cláusulas sobre jubilación parcial SÍ ☐ NO ☐

10.1.4. ¿Se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación? SÍ ☐ NO ☐

11. CLÁUSULAS SOBRE COMPLEMENTOS DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.

11.1. ¿Se han establecido complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, indíquese sobre qué prestación:

IT Enfermedad común SÍ ☐ NO ☐ IT Accidente de trabajo y enfermedad profesional SÍ ☐ NO ☐

Otras SÍ ☐ NO ☐

12. CLÁUSULAS SOBRE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

12.1. ¿Se establecen sistemas de designación de delegados/as de Prevención distintos a los previstos legalmente? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo:

12.1.1. ¿Se fija un ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal? SÍ ☐ NO ☐

12.1.2. ¿Se permite que sean elegidos como delegados de prevención trabajadores/as y/o delegados/as sindicales? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo marque lo que corresponda:

Trabajadores/as SÍ ☐ NO ☐ Delegados/as sindicales SÍ ☐ NO ☐ Ambos SÍ ☐ NO ☐

12.2. ¿Se contempla la creación de órganos sectoriales específicos para la promoción de la seguridad y la salud en las empresas? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo: En empresas con representación de los trabajadores/as SÍ ☐ NO ☐

En empresas que carecen de representación de los trabajadores/as SÍ ☐ NO ☐

¿Son de naturaleza paritaria? SÍ ☐ NO ☐

12.3. ¿Se concreta un crédito horario mensual para los delegados/as de prevención? SÍ ☐ NO ☐

12.4. Se negocian y/o establecen planes y programas de prevención de riesgos? SÍ ☐ NO ☐

12.5. ¿Se establecen los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo: Para el conjunto de los trabajadores/as SÍ ☐ NO ☐

Para los representantes de los trabajadores/as SÍ ☐ NO ☐

12.6. ¿Se pacta con los representantes de los trabajadores/as la elección del Servicio de Prevención ajeno SÍ ☐ NO ☐

12.7. ¿Se establecen cláusulas específicas de medio ambiente? SÍ ☐ NO ☐

13. CLÁUSULAS SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

13.1. ¿Se establece la participación de los trabajadores/as en la organización del trabajo? SÍ ☐ NO ☐

13.2. ¿Se negocian las condiciones del teletrabajo? SÍ ☐ NO ☐

13.3. ¿Se negocia la implantación de nuevas tecnologías? SÍ ☐ NO ☐

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SÍ ☐ NO ☐

14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SÍ ☐ NO ☐

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación SÍ ☐ NO ☐ Procedimientos de mediación y arbitraje SÍ ☐ NO ☐

16. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

16.1. Asociaciones empresariales y centrales sindicales intervinientes.

Asociaciones empresariales		Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres

Centrales sindicales		Nº total de representantes	Nº de Mujeres	Nº de Hombres

16.2. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? **Sí** ☐ **NO** ☐

Participantes que no han firmado		Número de representantes	

17. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIA PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO TERRITORIAL SUPERIOR A LA PROVINCIA

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores/as afectados

PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as
01 ☐ Álava		20 ☐ Guipúzcoa		39 ☐ Cantabria	
02 ☐ Albacete		21 ☐ Huelva		40 ☐ Segovia	
03 ☐ Alicante		22 ☐ Huesca		41 ☐ Sevilla	
04 ☐ Almería		23 ☐ Jaén		42 ☐ Soria	
05 ☐ Ávila		24 ☐ León		43 ☐ Tarragona	
06 ☐ Badajoz		25 ☐ Lleida		44 ☐ Teruel	
07 ☐ Illes Balears		26 ☐ La Rioja		45 ☐ Toledo	
08 ☐ Barcelona		27 ☐ Lugo		46 ☐ Valencia	
09 ☐ Burgos		28 ☐ Madrid		47 ☐ Valladolid	
10 ☐ Cáceres		29 ☐ Málaga		48 ☐ Vizcaya	
11 ☐ Cádiz		30 ☐ Murcia		49 ☐ Zamora	
12 ☐ Castellón		31 ☐ Navarra		50 ☐ Zaragoza	
13 ☐ Ciudad Real		32 ☐ Ourense		51 ☐ Ceuta	
14 ☐ Córdoba		33 ☐ Asturias		52 ☐ Melilla	
15 ☐ A Coruña		34 ☐ Palencia			
16 ☐ Cuenca		35 ☐ Las Palmas			
17 ☐ Girona		36 ☐ Pontevedra			
18 ☐ Granada		37 ☐ Salamanca			
19 ☐ Guadalajara		38 ☐ Santa Cruz de Tenerife		**TOTAL**	

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE SECTOR

(1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los **convenios plurianuales,** se cumplimentarán en este Anexo 2.II los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**

(2) Descríbase, con el mayor detalle posible, la actividad económica del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consígnese la actividad que corresponda al mayor número de trabajadores afectados por el presente convenio.

(3) Cumplimente el código de la actividad principal a 2 dígitos de la CNAE-2009.

(4) Cumplimente el código de provincia según la tabla adjunta.

(5) El ámbito de aplicación es autonómico cuando afecta a varias o a todas las provincias de una comunidad autónoma.

(6) El ámbito de aplicación es interautonómico cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas.

(7) Se excluirán las empresas del sector que cuenten con convenio propio.

(8) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de las circunstancias personales de los mismos, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, de su puesto de trabajo y de su tipo de contrato.

Si en el año anterior se activó la "clausula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.

Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.

(9) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **elevar** el incremento salarial aplicado al principio de cada año o período de efectos económicos.

Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales, aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o período siguiente.

(10) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.

(11) La cumplimentación relativa al período de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del período** y después (sobre) **la fecha inicial del período.** Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:

- Valor del **IPC interanual a final de año,** la cumplimentación será: (**31 / 12 / 2010** sobre **31 / 12 / 2009**).
- Valor del **IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011**, se cumplimentará: (**30 / 06 / 2011** sobre **30 / 06 / 2010**).
- Valor del **IPC de marzo a septiembre de 2010,** se cumplimentará: (**30 / 09 / 2010** sobre **31 / 03 / 2010**).

ANEXO 2.III

REVISIÓN SALARIAL POR CLÁUSULA DE «GARANTÍA SALARIAL» (1)

ANEXO 2.III

REVISIÓN SALARIAL POR CLÁUSULA DE "GARANTÍA SALARIAL"(1)

Código de Convenio: Código de registro estadístico:

DENOMINACIÓN DEL CONVENIO: .....

.....

.....

Indicar si es el segundo, tercero, cuarto, etc. año de vigencia del convenio o de la prorroga: .....

CONDICIONES SALARIALES INICIALES (2)

Periodo de efectos económicos de las condiciones salariales pactadas en origen para ese año de vigencia:

Desde día mes año hasta día mes año

Valor del incremento salarial pactado en origen, (en porcentaje con dos decimales):

CONDICIONES FINALES POR APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

Fecha de efectos económicos de la revisión (3) : día mes año

Valor del incremento salarial REVISADO, (en porcentaje con dos decimales):

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LAS REVISIONES POR CLÁUSULA DE "GARANTÍA SALARIAL"

(1) Este Anexo 2.III se debe cumplimentar exclusiva y **obligatoriamente** cuando se registre la cuantía de la revisión salarial de los salarios pactados, motivada por la aplicación de la "cláusula de garantía salarial".

(2) Se refiere a los salarios pactados, o a cuenta en su caso, aplicados al principio del período de los efectos económicos.

(3) La fecha de efectos económicos de la revisión se refiere a la fecha desde la que tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.

ANEXO 2.IV

REVISIÓN SALARIAL ANUAL DE LOS CONVENIOS PLURIANUALES O DE LAS PRÓRROGAS PARA LOS SUCESIVOS AÑOS DE VIGENCIA (1)

ANEXO 2.IV

REVISIÓN SALARIAL ANUAL DE LOS CONVENIOS PLURIANUALES O DE LAS PRORROGAS PARA LOS SUCESIVOS AÑOS DE VIGENCIA (1)

Código de Convenio: ☐ Código de registro estadístico: ☐ ☐ ☐

DENOMINACIÓN DEL CONVENIO: .....

Número de trabajadores/as afectados ☐ Hombres ☐ Mujeres ☐

Indicar si es el segundo, tercero, cuarto, etc. año de vigencia del convenio: ..... ☐

Indicar si es prorroga: ☐ **Vigencia de la prorroga** (2): Desde ☐ (día mes año) hasta ☐ (día mes año)

3. RETRIBUCIÓN SALARIAL.

3.1. Período de efectos económicos de las condiciones salariales: Desde ☐ (día mes año) hasta ☐ (día mes año)

3.2. Incremento salarial medio pactado, en porcentaje con dos decimales (3) ☐

3.3. ¿Contiene cláusula de revisión por garantía salarial **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, cumplimente los siguientes apartados:

3.3.1. Contenido de la cláusula. ***(Transcríbase el texto literal redactado en el convenio) :***

.....

3.3.2. En cuanto a los posibles efectos de la cláusula de "garantía salarial", cumpliméntese lo que corresponda (4) **:**

Solo contempla efectos positivos ☐ Contempla efectos positivos o negativos en función de lo establecido ☐

Efectos y condiciones establecidos para la revisión en función de lo pactado, cumpliméntese lo que corresponda :

Solo efectos retroactivos ☐ Solo efectos no retroactivos ☐ Efectos retroactivos y no retroactivos ☐

En caso retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (5) ☐ (día mes año)

En caso no retroactivo indique: → Fecha de efectos económicos de la revisión (5) ☐ (día mes año)

¿Se hace depender del valor del Índice de Precios de Consumo (IPC)? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, indíquese a continuación el valor del incremento del IPC al que se condiciona la revisión, el período al cual se refiere este incremento del IPC y el ámbito geográfico del mismo :

Valor del incremento del IPC a partir del cual se activa la cláusula (en %): ☐

Período de referencia del IPC al que se condiciona la revisión: (6) ☐ (día mes año) sobre ☐ (día mes año)

Estatal ☐ De la Comunidad Autónoma a la que afecta el convenio ☐ De la Provincia a la que afecta el convenio ☐

Otro ☐ → Descríbase .....

☐ ☐ ☐ (día mes año) ☐ ☐

4. JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS PACTADOS.

4.1. Indíquese el número de horas pactadas por trabajador/a. (En el caso de que no fueran las mismas para todos los trabajadores/as, consígnese las que afectan al mayor número de ellos):

Horas/semana ☐ (horas minutos) y/o Horas/año ☐ (horas) ☐☐☐☐

4.2. Número de días de vacaciones anuales pactadas por trabajador (en el caso de que no fuera el mismo número de días para todos los trabajadores, consígnese el que afecte a la mayoría de los mismos).

Días naturales ☐ Días laborables ☐ Indíquese si la semana laboral es de 5 ó 6 días ☐ (días) ☐☐

4.3. ¿Se han pactado puentes u otros días no recuperables que no se hayan incluido en el apartado de vacaciones anuales? **SÍ** ☐ **NO** ☐

En caso afirmativo, indíquese el nº de días por: Puentes no recuperables ☐ (días) Otros días no recuperables ☐ (días)

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS APUNTES ANUALES O PRORROGAS

(1) Este Anexo 2.IV se debe cumplimentar, **obligatoriamente al inicio de cada año de vigencia del convenio** de forma que los datos consignados sean el resultado de negociación o concreción mediante un acto expreso de la comisión negociadora a la que el convenio atribuye esta misión, y por tanto respondan a la realidad a aplicar en cada uno de los años, independientemente de lo que se haya podido pactar " a priori" a la firma del convenio.

Así mismo, cuando un convenio se prorrogue, las condiciones salariales y de jornada se cumplimentarán en este Anexo 2.IV.

(2) Indicar el período total de vigencia de la prorroga.

(3) El concepto salarial al que se refiere el incremento pactado es el de las retribuciones garantizadas para todos los trabajadores/as de cada categoría profesional, independientemente de sus circunstancias personales, de la cantidad y calidad del trabajo realizado, del puesto de trabajo y del tipo de contrato.

Si en el año anterior se activó la "clausula de garantía salarial" sin efectos económicos retroactivos y por tanto solo supuso la actualización de la tabla salarial de ese año sobre la que aplicar el incremento salarial del año siguiente, el incremento a indicar para el presente año será el resultado de sumar, o en su caso restar, del incremento pactado, el porcentaje en que se haya actualizado la tabla salarial por efecto de la cláusula de garantía salarial.

Si se ha pactado un incremento salarial en función de un parámetro no conocido al principio del periodo, (por ejemplo: en función del valor del IPC real del año de referencia) indique en la casilla el incremento aplicado a cuenta y, en la descripción del literal de la cláusula de "garantía salarial", cumplimente el literal de lo pactado que dará lugar a la regularización cuando se conozca el valor del citado parámetro.

(4) Se considera que tiene **efectos positivos** cuando las condiciones establecidas para la revisión solo contemplen la posibilidad de **elevar** el incremento salarial aplicado al principio de cada año o período de efectos económicos.

Se considera que tiene **efectos negativos** cuando las condiciones establecidas para la revisión contemplen la posibilidad de modificar, en menos, las tablas salariales aplicadas en un año o periodo, para que sirvan de base a la negociación y aplicación del aumento salarial del año o período siguiente.

(5) La fecha de **efectos económicos de la revisión** se refiere a la fecha a partir de la cual tiene incidencia la citada revisión, independientemente de la fecha real de pago en su caso.

(6) La cumplimentación relativa al período de referencia del Índice de Precios al Consumo (IPC) se hará cumplimentando **primero la fecha final del período** y después (sobre) **la fecha inicial del período.** Por ejemplo, si la revisión se condiciona a:

- Valor del **IPC interanual a final de año,** la cumplimentación será: (**31 / 12 / 2010** sobre **31 / 12 / 2009**).
- Valor del **IPC interanual de junio de 2010 a junio de 2011**, se cumplimentará: (**30 / 06 / 2011** sobre **30 / 06 / 2010**).
- Valor del **IPC de marzo a septiembre de 2010,** se cumplimentará: (**30 / 09 / 2010** sobre **31 / 03 / 2010**).

ANEXO 2.V

Hoja estadística del Plan de Igualdad

1. Datos registrales de la empresa

1.1 Ámbito Geográfico. Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.

1.2 Datos de la comisión negociadora. Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.

1.3 Titularidad de la empresa. Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).

1.4 Ámbito Funcional. Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni el franja).

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

– Cuantas empresas incluye el plan.

– Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

1.5 Nombre o razón social de la empresa.

1.6 NIF de la empresa.

1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos.

1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de ……

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

……
……
……

No se aplica ningún convenio.
En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....
.....

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

– Voluntario.
– Obligatorio:

• Por disposición legal.
• Por convenio colectivo aplicable.
• Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

– Sí, con la totalidad.
– Sí, con la mayoría.
– Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
– No, el plan no ha sido pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

– Sí.
– No.

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

Desde…..…. Hasta……...….

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

3. Datos de la comisión negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.
3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.
3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

– Las secciones sindicales de la empresa.
– El comité de empresa o los delegados de personal.
– La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).

En caso afirmativo:

– De organizaciones sindicales.
– De organizaciones empresariales.
– De consultoría externa.
– De la Administración Pública:

• Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
• De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

– A la comisión paritaria del convenio.
– A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
– A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.

2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4. .....

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

– La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
– El registro salarial (Sí/No).

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.		
Clasificación profesional.		
Formación.		
Promoción profesional.		
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Infrarrepresentación femenina.		
Retribuciones.		
Prevención del acoso sexual.		
Prevención del acoso por razón de sexo.		
Salud laboral desde una perspectiva de género.		
Violencia de género.		
Otras (Especificar).		
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

– Un informe de conclusiones.
– El diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

– ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? SÍ/NO.
– ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? SÍ/NO.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

– La segregación ocupacional SÍ/NO.

– La segregación vertical SÍ/NO.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

– Mandos intermedios. SÍ/NO.
– Dirección. SÍ/NO.

5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? SÍ/NO.

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

– Se flexibiliza su uso.
– Se amplía el permiso.
– Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

.....
.....

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....
.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

– Acoso sexual. SÍ/NO.
– Acoso por razón de género. SÍ/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? SÍ/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? SÍ/NO.

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SÍ/NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....
.....

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?

En caso afirmativo, estos indicadores son:

– Cuantitativos.
– Cualitativos.

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

ANEXO 3

Normas para la adjudicación del código de convenio

El código de convenio estará formado por 14dígitos con la siguiente configuración.

Dígitos 1.º y 2.º Comunes para cada autoridad laboral, conforme a la tabla de códigos de autoridades laborales adjunta.

Dígitos 3.º a 7.º Número secuencial que indica el número de orden de presentación del acuerdo.

Dígito 8.º Común a cada ámbito funcional, conforme a la tabla correspondiente de ámbitos funcionales que figura en el anexo 1.

Dígitos 9.º y 10.º Común a cada naturaleza del acuerdo, conforme a la tabla correspondiente de naturalezas que figura en el anexo 1.

Dígitos 11.º a 14 Año en que se da de alta el acuerdo por primera vez.

Código	Ámbito
01	Álava.
02	Albacete.
03	Alicante.
04	Almería.
05	Ávila.
06	Badajoz.
07	Baleares.
08	Barcelona.
09	Burgos.
10	Cáceres.
11	Cádiz.
12	Castellón.
13	Ciudad Real.
14	Córdoba.
15	Coruña (La).
16	Cuenca.
17	Girona.
18	Granada.
19	Guadalajara.
20	Guipúzcoa.
21	Huelva.
22	Huesca.
23	Jaén.
24	León.
25	Lleida.
26	Rioja (La).
27	Lugo.
28	Madrid.
29	Málaga.
30	Murcia.
31	Navarra.
32	Orense.
33	Asturias.
34	Palencia.
35	Palmas (Las).
36	Pontevedra.

Código	Ámbito
37	Salamanca.
38	Sta. C. Tenerife.
39	Cantabria.
40	Segovia.
41	Sevilla.
42	Soria.
43	Tarragona.
44	Teruel.
45	Toledo.
46	Valencia.
47	Valladolid.
48	Vizcaya.
49	Zamora.
50	Zaragoza.
51	Ceuta.
52	Melilla.
71	Andalucía.
72	Aragón.
75	Canarias.
77	Castilla-la Mancha.
78	Castilla León.
79	Cataluña.
80	C. Valenciana.
81	Extremadura.
82	Galicia.
86	País Vasco.
90	Estatal de empresa.
99	Estatal de sector.

§ 27

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

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 157, de 2 de julio de 2005
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2005-11371

La Ley 24/1999, de 6 de julio, procedió a modificar el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de convenios colectivos, e introdujo cambios sustanciales en su regulación. Como consecuencia de ello, resulta necesario modificar, también sustancialmente, la norma reglamentaria que hasta ahora desarrollaba lo dispuesto en el indicado artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, que fue aprobada por el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Razones de seguridad jurídica hacen aconsejable la aprobación de una norma que regule de manera completa el procedimiento de extensión de convenios colectivos, a la vista de la nueva redacción del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, lo que se lleva a cabo mediante este real decreto.

El procedimiento de extensión de convenios colectivos que se aprueba presenta como novedades respecto de la anterior regulación el reconocimiento de la competencia para resolver el procedimiento, según los casos, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas, así como la adecuación de los trámites del procedimiento al plazo máximo legalmente establecido de tres meses de duración.

En esta nueva regulación se ha tenido especialmente en cuenta lo acordado, en su momento, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en el marco de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos de 1997. Estas organizaciones, dando cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para 2004, se dirigieron al Gobierno y le pusieron de manifiesto la inexistencia de una norma reglamentaria conforme con la nueva redacción del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para regular el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Por otra parte, el texto de este real decreto recoge el consenso alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales antes citadas en el marco del diálogo social abierto con la «Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social», suscrita el 8 de julio de 2004. Además, este real decreto ha sido consultado a todas las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas.

Este real decreto se dicta de conformidad con la disposición final primera de la Ley 24/1999, de 6 de julio.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de junio de 2005,

D I S P O N G O :

Artículo 1. *Objeto del procedimiento.*

1. El procedimiento regulado en este real decreto tiene por objeto la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor en el supuesto y condiciones previstos en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Con los efectos previstos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquéllos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

En el caso de inexistencia de convenio colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente, con carácter excepcional, un convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.

Artículo 2. *Competencia.*

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será competente para conocer y resolver los procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una comunidad autónoma.

2. Los órganos correspondientes de las comunidades autónomas serán competentes para conocer y resolver aquellos procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste.

Artículo 3. *Iniciación del procedimiento.*

1. El procedimiento para la extensión de convenios colectivos se iniciará siempre a instancia de parte legitimada.

2. Estarán legitimados para solicitar la iniciación del procedimiento de extensión de convenios colectivos los sujetos que estén legitimados para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Instrucción del procedimiento.*

1. La solicitud, que se formulará por escrito, se dirigirá al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las comunidades autónomas y deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

a) Una certificación del registro de convenios colectivos correspondiente justificativa de que no existe inscripción que acredite la vigencia de convenios colectivos en las empresas, sectores o subsectores para los que se solicite la extensión.

b) Un certificado expedido por la oficina pública competente, acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación señalados en el artículo 3.

c) La acreditación de que concurren los presupuestos legales necesarios para la extensión del convenio colectivo solicitado y una memoria descriptiva de los perjuicios que la

ausencia de convenio colectivo ocasiona a las empresas y trabajadores afectados, así como sobre los elementos que permitan valorar lo dispuesto en el artículo 1.2 de este real decreto. En la memoria deberá constar el código que, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, corresponde a los ámbitos afectados por la extensión solicitada o, en defecto de dicho código, los datos precisos que permitan a la Administración actuante su identificación.

De conformidad con el artículo 35.f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, no se habrán de presentar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante.

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. La iniciación del procedimiento se anunciará en el «Boletín Oficial del Estado» o, en su caso, en el diario oficial de la comunidad autónoma y en uno de los diarios de mayor circulación en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados.

Artículo 5. *Actos de subsanación y preparación del procedimiento.*

1. En el caso de que se observen defectos en la solicitud presentada, el órgano instructor del procedimiento requerirá, en el plazo de tres días, su subsanación, que deberá ser realizada en el improrrogable plazo de 10 días, bajo apercibimiento de que si así no se hiciera se tendrá por desistida la solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. En el supuesto de que se hubiera alegado con la solicitud la existencia de documentos obrantes en poder de la Administración pública actuante, el órgano instructor del procedimiento requerirá en el plazo de 48 horas la certificación de la oficina pública correspondiente o la emisión del correspondiente documento, que habrá de ser cumplimentado en el plazo de los dos días siguientes.

Artículo 6. *Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.*

1. En el plazo de cinco días, computado desde el momento en que se cuente con toda la documentación exigida, el órgano instructor del procedimiento solicitará, con carácter preceptivo, el informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del siguiente modo:

a) Cuando el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico.

b) Cuando el órgano competente fuera de las comunidades autónomas, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y, en el caso de existir, a las del ámbito de la comunidad autónoma de que se trate.

2. El contenido de los informes versará sobre la necesidad de proceder a la extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a ella.

Estos informes serán emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes, contado desde la recepción de su solicitud.

Artículo 7. *Solicitud de informe del órgano consultivo correspondiente.*

1. Evacuados los informes de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales mencionadas en el artículo anterior, o transcurridos los plazos establecidos sin que dichos informes hayan sido emitidos, el órgano instructor del procedimiento solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo correspondiente. Dicho informe tendrá la consideración de determinante a los efectos de lo previsto en el artículo 83.3 de la

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, con lo que interrumpirá el plazo de los trámites sucesivos, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42.5.c) de la citada ley.

El informe versará sobre la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para la extensión de convenios colectivos, y en el artículo 1.2 de este real decreto.

2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será el órgano consultivo competente para emitir el informe preceptivo señalado en el apartado anterior en los procedimientos que sean de la competencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En los procedimientos que sean de la competencia de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, se podrá solicitar informe a dicha comisión a los efectos previstos en el apartado anterior, o al órgano consultivo similar.

3. El plazo de emisión del informe a que se refieren los apartados anteriores será de 30 días.

Artículo 8. *Resolución.*

1. Recibido el informe del órgano consultivo correspondiente, se dará por concluida la instrucción del procedimiento.

2. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, el órgano correspondiente de las comunidades autónomas dictarán la resolución y la notificarán en el plazo de tres meses computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro o, en su caso, de su subsanación. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.

3. Transcurrido el plazo sin que hubiera recaído resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud.

Artículo 9. *Contenido de la resolución.*

1. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto, sobre la procedencia o no de la extensión de las disposiciones del convenio colectivo solicitado al ámbito requerido carente de regulación. La resolución podrá decidir, además, sobre aquellas disposiciones del convenio colectivo que resulten inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales.

2. La aplicación del convenio colectivo extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del convenio colectivo extendido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

Artículo 10. *Renovación de la solicitud.*

1. Sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano correspondiente de las comunidades autónomas, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o en el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente del nuevo convenio colectivo, que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado, por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, y se acompañarán las consideraciones que se estimen oportunas sobre su necesidad.

2. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto que dieron lugar a la extensión inicial.

3. El plazo para dictar y notificar la resolución administrativa será de un mes computado desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro y los plazos establecidos para los informes a que se refieren los artículos 6 y 7 se reducirán a al mitad.

4. Los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido.

Artículo 11. *Situaciones posteriores a la extensión.*

1. Si durante la vigencia de la extensión de un convenio colectivo se modificaran o desaparecieran las circunstancias que dieron lugar a la resolución de extensión por parte del órgano competente, cualquiera de las partes afectadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo propio en los términos previstos en el del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y comunicará tal decisión al órgano competente. Promovida la negociación de un convenio colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la parte receptora de la comunicación de iniciación de las negociaciones no podrá negarse a ella por razón de la vigencia de la extensión. Si las partes alcanzaran un acuerdo que concluya en la suscripción de un convenio colectivo, lo comunicarán al órgano competente, que dictará una resolución que deje sin efecto la extensión.

2. Finalizada la vigencia inicial de un convenio colectivo que hubiera sido objeto de extensión, si las partes legitimadas para solicitar la extensión de convenios colectivos tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio colectivo más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, podrán solicitar del órgano competente la sustitución del convenio extendido por ese otro convenio colectivo, indicando la necesidad de dicha sustitución, e iniciarán el procedimiento de extensión regulado en este real decreto. Durante la tramitación de la nueva solicitud de extensión de convenio, se mantendrán vigentes los efectos del anterior convenio extendido hasta la nueva resolución del procedimiento.

La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente sobre la procedencia o no de la indicada solicitud de extensión, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto, así como de la adecuación del convenio a la realidad sociolaboral del ámbito para el que se solicita la extensión.

Artículo 12. *Registro, depósito y publicación.*

La resolución administrativa que extienda un convenio colectivo deberá depositarse, registrarse y publicarse de conformidad con lo previsto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Disposición adicional única. *Información entre Administraciones públicas.*

De conformidad con los principios que rigen las relaciones entre Administraciones públicas establecidos en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los órganos correspondientes de las comunidades autónomas se informarán recíprocamente sobre las resoluciones administrativas por las que se extienda un convenio colectivo dictadas en el ejercicio de sus competencias.

Disposición transitoria única. *Ámbito de aplicación temporal.*

Las solicitudes de extensión formuladas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, en lo que no se oponga al artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto y expresamente el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre extensión de convenios colectivos.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el marco de sus competencias, para dictar las disposiciones que sean precisas para la aplicación y el desarrollo de este real decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

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

§ 28

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

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 51, de 1 de marzo de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-5365

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

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional provocada por la COVID-19 el día 11 de marzo de 2020 y la rápida propagación de esta enfermedad, tanto en el ámbito nacional como internacional, los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance.

Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia. Los proyectos que constituyen dicho Plan permitirán la realización de reformas estructurales los próximos años, mediante cambios normativos e inversiones, y, por lo tanto, permitirán un cambio del modelo productivo para la recuperación de la economía tras la pandemia causada por la COVID 19 y además una transformación hacia una estructura más resiliente que permita que nuestro modelo sepa enfrentar con éxito otras posibles crisis o desafíos en el futuro.

En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo», tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado

laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de las personas trabajadoras en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía. Este Plan se sustenta en cuatro pilares que vertebrarán la transformación del conjunto de la economía española, entre ellos la igualdad de género, con carácter transversal.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo». Una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, para potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, centrándose en la revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y sus Ejes y de los Planes Anuales de Política de Empleo; la reforma de las Políticas Activas de Empleo; la revisión de la Gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo; así como la adecuación a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo. Mediante esta nueva Ley de Empleo se procede a dar cumplimiento a esta, cumpliendo con el hito CID n.º 335 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

II

Por otra parte, el documento «España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo» recoge como desafío la necesidad de resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas.

Para lograr abordar este reto con éxito, es necesario reducir la tasa de desempleo de mujeres y hombres a menos de la mitad y alcanzar una tasa de empleo similar a la de los países más avanzados de Europa (80 % en 2050) y reducir progresivamente las brechas de género. Esto supone aumentar la inserción laboral en 15 puntos en los próximos 30 años, para ello, nuestro país tendrá que modernizar su tejido productivo; actualizar y reforzar sus políticas activas de empleo; adecuar su marco normativo a las nuevas realidades económicas y laborales; actualizar sus mecanismos de negociación colectiva; incorporar la perspectiva de género de manera efectiva; y mejorar las condiciones de trabajo hasta hacer de este una experiencia más satisfactoria para el conjunto de la ciudadanía.

En las próximas décadas, el cambio tecnológico hará que desaparezcan muchas ocupaciones, que surjan otras nuevas y que se transformen el resto. Es fundamental conseguir que esta transición sea lo más rápida y beneficiosa posible para nuestra población trabajadora. Para ello, el documento propone aumentar significativamente la capacidad de nuestras instituciones laborales para recualificar, orientar y ayudar a las personas que buscan empleo y reducir la segregación horizontal por sexo.

Así, el aumento de la capacidad de nuestras instituciones hace necesaria una reforma de las políticas activas de empleo, reforma que se ha de sustentar en medidas como la modernización del Portal Único de Empleo mediante el uso de inteligencia artificial y demás herramientas para mejorar la eficacia y la eficiencia de la adecuación entre la oferta y la demanda y aumentar la competencia y la productividad de la economía, la ampliación y mejora de los servicios de orientación para personas desempleadas para proporcionar una orientación de calidad y personalizada, la consecución de la máxima coordinación entre la Agencia Española de Empleo, los servicios de empleo autonómicos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las entidades educativas para vertebrar respuestas público-privadas coherentes e integradas a escala nacional, el aumento de la financiación de las políticas activas mediante el establecimiento de una ratio orientador/persona desempleada u otros indicadores objetivos que permitan ir cerrando la brecha relativa que existe entre España y los países de la UE-8 o la creación de un sistema de evaluación y monitorización de las políticas activas eficaz mediante una sistematización de toda la información y la

inclusión de criterios clave como el éxito de inserción laboral o la calidad del empleo conseguido.

Teniendo en cuenta las propuestas del citado documento, la presente ley pone en marcha las medidas necesarias para llevar a cabo la transformación que el mismo señala.

III

La presente ley se estructura en seis títulos, dedicados respectivamente a la política de empleo, los servicios públicos y privados de empleo, las políticas activas de empleo la cartera de servicios y los servicios garantizados y compromisos de las personas y entidades demandantes de empleo, la financiación y la evaluación de la política de empleo.

El Título I, sobre la política de empleo, se divide en tres capítulos. El primero contiene disposiciones generales, dirigidas a concretar el objeto de la Ley, definir la política de empleo y otros conceptos básicos, sus objetivos y principios rectores. Sin duda, la Ley pretende implantar un concepto moderno de la política de empleo, para dotar al sistema de las herramientas de activación adecuadas para mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo durante situaciones de tránsito, desempleo o cese de actividad, a través de una garantía de servicios que facilite un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación y ofrecer una atención singularizada a personas y entidades usuarias durante los procesos de intermediación o colocación laboral.

La coordinación y planificación de la política de empleo se concreta en los dos capítulos siguientes.

El Capítulo II pretende reforzar la cohesión y mejorar la gobernanza del Sistema Nacional de Empleo, con una configuración más amplia, eficiente e inclusiva.

Conforman el Sistema Nacional de Empleo la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

Además, las Corporaciones Locales y las demás entidades públicas, así como las privadas que participen en la implementación de políticas de empleo, en coordinación o colaboración con los servicios públicos, tendrán el carácter de colaboradoras de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, en sus respectivos ámbitos de competencias.

El Capítulo III, por su parte, pretende lograr la convergencia necesaria entre las políticas de empleo de las distintas administraciones con competencias en la materia para la consecución de objetivos comunes. Utiliza como instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, que tendrá vigencia cuatrienal, el Plan Anual y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

A la vista del diagnóstico sobre la situación del mercado de trabajo, la Estrategia debe identificar y consensuar objetivos y líneas de actuación comunes que se hayan de cumplir durante los cuatro años a los que extiende su vigencia, definir conjuntamente las directrices, indicadores e instrumentos que permitan cuantificar su consecución y realizar una evaluación comparativa de los resultados de los servicios de empleo del Sistema Nacional de Empleo. El seguimiento y evaluación de los citados indicadores se recogerá en un Informe Conjunto sobre el empleo que permitirá elaborar Recomendaciones Específicas a fin de corregir, a corto y largo plazo, las debilidades y disfunciones que se aprecien y facilitar el intercambio de las mejores prácticas.

Para un satisfactorio funcionamiento de los servicios de empleo y una mayor integración de las políticas de empleo, resulta fundamental que los servicios públicos de empleo, las distintas Administraciones públicas y los organismos y entidades colaboradoras dispongan y compartan datos e información adecuados, actualizados, desagregados por sexo y transferibles a través de la interoperabilidad de sus sistemas. El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo se configura como un instrumento esencial para el funcionamiento del Sistema, al constituir una red de información sobre las políticas activas y de protección frente al desempleo, común a todo el entramado público y privado del empleo y coordinada e integrada en la red europea de los servicios de empleo, en los términos de los Reglamentos (UE) 2016/589, de 13 abril 2016, 2018/1724, de 2 octubre 2018 y 2019/1149, de 20 junio 2019, y demás normativa concordante de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

El Título II se refiere a la ordenación básica de los servicios públicos de empleo de las distintas administraciones territoriales y de las entidades privadas de empleo y se estructura en cuatro capítulos.

El Capítulo I, de conformidad con la disposición adicional primera de la Ley, procede a la regulación de la Agencia Española de Empleo, en la que ha de transformarse el Servicio Público de Empleo Estatal y que supone el cambio de organismo autónomo en agencia estatal. En la Ley se autoriza su creación y mediante Real Decreto se regularán las condiciones de la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A, en la Agencia Española de Empleo.

La transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la Agencia Española de Empleo se produce por ser el marco regulatorio de las agencias estatales el óptimo para abordar los desafíos a afrontar en materia organizativa, tecnológica y de gestión. Así, el cambio de régimen jurídico ofrece una serie de particularidades normativas, organizativas, así como relativas al modelo de cumplimiento de objetivos y de rendición de cuentas que permitirán aumentar el compromiso con la sociedad de la agencia, realizando los esfuerzos necesarios para prestar eficazmente el servicio público que esta ley le encomienda.

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas a los que se refiere el Capítulo II garantizan, en el ámbito de sus respectivas competencias, la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo, así como la prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios, previstos en la Ley. Pueden hacerlo dotándose de los medios materiales y humanos necesarios para desarrollar, en su ámbito competencial, la prestación eficaz de aquellos servicios, así como su participación en el diseño, planificación y coordinación de la política de empleo.

El Capítulo III hace referencia a las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, que pueden tener carácter público, destacando en este sentido las entidades locales, así como también podrán ser entidades privadas que presten servicios de empleo y que deben actuar en coordinación o colaboración con los servicios públicos de empleo de los correspondientes niveles territoriales y competenciales. La prestación de estos servicios tiene naturaleza de servicio público, con independencia de la entidad que la realice, por lo que resultan de aplicación a su actuación los objetivos y principios rectores de la política de empleo y deben actuar con total transparencia e informar del desarrollo de su actividad.

El Capítulo IV regula el personal del Sistema Nacional de Empleo, conformado por el personal de los servicios públicos de empleo de las distintas administraciones con competencias en materia de empleo, que procurarán mantener una plantilla que reúna perfiles técnicos y de gestión con la suficiente especialización en el desarrollo de políticas de empleo para dar respuesta a las nuevas realidades.

El personal de las entidades privadas participará a través de los mecanismos de información y actuación que establece la Ley y la adecuación y profesionalización de sus plantillas se valorará a través de los correspondientes indicadores en los procedimientos de colaboración.

Las políticas activas de empleo conforman el objeto del Título III de la ley, que opta por una configuración amplia e integradora de las mismas. Así, son tales aquellos servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo, mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo y elevar sus posibilidades de acceso a un empleo, por cuenta ajena o por cuenta propia, digno y reducir las brechas de género. El ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, garantizando a las personas pertenecientes a colectivos prioritarios una atención especializada, se erige por tanto en objetivo prioritario de las políticas activas de empleo.

En el marco de los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo, queda garantizado el desarrollo de tales políticas en todo el Estado, correspondiendo su diseño e implantación, en el ámbito de sus respectivas competencias, a la Agencia Española de Empleo y a los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas. Ello, con todo, sin perjuicio de su eventual gestión mediante colaboración público-pública o público-privada, cuando así se considere adecuado para alcanzar los objetivos más arriba referidos. En cualquier caso, para dotar a las políticas activas de empleo de mayor transparencia, favorecer el intercambio de buenas prácticas y mejorar la eficacia y eficiencia del gasto, tales

políticas serán objeto de balances o memorias anuales, en que se expresarán gastos y resultados y cuya elaboración queda encargada a la Agencia Española de Empleo y a los servicios autonómicos. Asimismo, tal seguimiento y evaluación de las políticas de empleo se recogerán en un Informe Conjunto.

La empleabilidad, objeto del Capítulo II, se erige en elemento nuclear de la política de empleo. Como concepto transversal e integrador aglutina al conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Por ello, la Ley configura el mantenimiento y la mejora de la empleabilidad como un derecho y un deber de las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, desarrollo del «derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente» contemplado por el artículo 35 de la Constitución. Para garantizar la efectividad de dicho derecho-deber y fomentar la proactividad de las personas demandantes de servicios de empleo, la Ley establece la creación de herramientas de apoyo a la toma de decisiones para la mejora de la empleabilidad de las personas basadas en evidencias estadísticas, y establece también la existencia de las tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura, elaboradas en el seno del Sistema Nacional de Empleo y del Diálogo Social. A la utilización de las mencionadas herramientas, se unirá la valoración de la actitud de las personas, habida cuenta el desarrollo efectivo de aquellas acciones de empleabilidad recomendadas, prestando especial atención a la eliminación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad. Finalmente, y con objeto de difundir buenas prácticas, contrastada objetivamente la utilidad para el empleo o la progresión profesional de determinadas acciones de empleabilidad desarrolladas en los distintos ámbitos territoriales del Sistema Nacional de Empleo o en otros Estados del EEE, estas integrarán el catálogo de instrumentos de empleabilidad. En cualquier caso, la mejora de las habilidades de comunicación oral y escrita, así como de manejo útil de herramientas digitales y tecnológicas se configuran por esta ley como competencias básicas para la empleabilidad. Y se apela, así mismo, de manera especial, a la evitación de discriminaciones y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, en el diseño e implementación de acciones de empleabilidad.

La intermediación –objeto del Capítulo III– es objeto de configuración amplia y omnicomprensiva. En la misma quedan así subsumidas tres categorías de actuaciones: la prospección y captación de ofertas de trabajo, la puesta en contacto de ofertas de empleo con personas que persiguen su colocación o recolocación y la selección de personas que se estiman idóneas para un puesto de trabajo. Así mismo, conforme a dicho esquema, se configuran como colocación especializada, por un lado, las actividades de recolocación de personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, y, por otro lado, las actividades de selección de personal consistentes en la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras que no demandan empleo, ni mejora de este.

El Capítulo IV establece disposiciones orientadas a dispensar tal especial atención y por tanto a coordinar políticas activas y políticas de protección frente al desempleo.

El Capítulo V, finalmente, se dedica a colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, cuya identificación, en los diferentes niveles territoriales y funcionales del Sistema Nacional de Empleo, ha de hacerse en términos selectivos, generadores de una acción de empleo suficientemente diferenciada y, por tanto, eficaz. Sin perjuicio de tal identificación, en la Ley son objeto de especial atención, en primer lugar, aquellas personas que abandonan la condición de persona demandante de servicios de empleo pese a no haber obtenido este, abogando la norma por un seguimiento especial de este colectivo por las personas responsables de su tutorización. La perspectiva de género, por otro lado, tiene que impregnar de modo transversal las políticas de empleo. A tal efecto, se conmina al establecimiento de objetivos sectoriales cuantitativos de disminución de la brecha de empleo y promueve el acceso a los incentivos de empleo a aquellas empresas que, enmarcadas en sectores con una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino superior a la media, en el último ejercicio hayan incrementado la proporción de trabajadoras. Y la

norma posibilita, así mismo, el desarrollo de medidas de impulso a la incorporación de trabajadores en ámbitos feminizados y, a la inversa, de trabajadoras en sectores y grupos profesionales superiores en que se hallen infrarrepresentadas. Y también la edad de las personas demandantes de servicios de empleo es objeto de atención específica, especialmente en aquellos casos en los que exista baja cualificación. Se contempla asimismo como colectivo prioritario a las personas en situación de exclusión social, cuyo acceso al empleo se fomenta principalmente a través de las empresas de inserción. Además, sin perjuicio de las medidas contempladas por 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, la atención de personas demandantes de servicios de empleo con discapacidad se encauza por múltiples vías. Los servicios de empleo procurarán, prioritariamente, el acceso de dichas personas al empleo ordinario, pero también la creación y funcionamiento de centros especiales de empleo y enclaves laborales que faciliten su integración en el mercado de trabajo.

Finalmente, entre otros colectivos considerados de atención prioritaria se encuentran las personas LGTBI, en particular trans, las personas de mayores de cuarenta y cinco años, las personas migrantes, las personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, las mujeres con baja cualificación, las mujeres víctimas de violencia de género, las personas en situación de exclusión social, las personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos étnicos o religiosos, así como las personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, las personas afectadas por drogodependencias o las víctimas del terrorismo.

Así mismo, además de la adaptación de aquellas medidas de empleabilidad del catálogo estimadas más efectivas, la norma prevé el diseño e implementación de acciones positivas dirigidas específicamente a dicho colectivo.

El Título IV de la Ley incorpora el catálogo de servicios garantizados, los compromisos a asumir y la cartera de servicios derivados de las políticas activas de empleo y se estructura en dos capítulos.

El Capítulo I pretende, en esencia, situar las políticas y el conjunto del sistema de empleo al servicio de las necesidades de las personas usuarias, así como por las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo, mediante el reconocimiento de un catálogo de servicios garantizados. Por un lado, respecto de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, el mismo está orientado a facilitar su acceso a un empleo decente y de calidad y la mejora de su empleabilidad y, en definitiva, a universalizar la prestación de un servicio integral de prospección, orientación y acompañamiento continuado de las personas a lo largo de toda su vida laboral activa.

Así, como servicios garantizados a las personas usuarias de los servicios de empleo se recogen en el Título IV los de diagnóstico y elaboración de perfiles e itinerarios personalizados, de tutorización y asesoramiento individualizado y continuado, de formación en el trabajo, de asesoramiento para el autoempleo y emprendimiento con garantías, de intermediación laboral eficiente, de interacción digital para facilitar la accesibilidad a la información, la provisión de los servicios y la prestación electrónica de trámites administrativos o gestiones, de movilidad geográfica, de mejora de la empleabilidad, de búsqueda de la protección económica para mantener un nivel de vida digno durante la transición al empleo o a un expediente laboral personalizado único. Estos servicios garantizados tratan de concretarse de forma suficiente, incluso en el tiempo, para derivar correlativas obligaciones a los servicios públicos de empleo, que se materializan en el acuerdo de actividad.

Respecto de las personas, empresas y demás entidades empleadoras, los servicios garantizados se centran en facilitar su acceso a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas, así como en conseguir procesos eficaces de difusión de sus necesidades de personas trabajadoras y procesos de captación de personas candidatas. Entre los mismos destacan la gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo, la información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma o la información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

Por último, también se incluye un catálogo de compromisos a asumir por las personas demandantes y las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo.

El Capítulo II pretende reforzar el vínculo de los servicios públicos de empleo con las anteriores, mediante el impulso a la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo. Su objetivo es establecer un marco normativo común para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y una oferta integral y permanente de servicios comunes para el empleo atendida por un cuerpo profesionalizado y estable de técnicos. Además, se recoge la posibilidad de que los servicios públicos de empleo, en su ámbito competencial, regulen carteras propias, pudiendo incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contempladas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Debe también facilitarse la prestación de los servicios de la cartera común a través de medios electrónicos y digitales a las personas demandantes y las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, ofreciendo una cartera digital de servicios, como alternativa adicional y accesoria a la atención presencial personalizada e inclusiva.

El Título V, relativo al régimen presupuestario, debe afrontar un escenario con tasas de paro más altas de las deseadas, tras el impacto de la crisis derivada de la COVID-19, y con gasto medio por persona en políticas activas por debajo del resto de los países de la Unión Europea, en el que el impulso de las políticas activas de empleo para la creación y mantenimiento del empleo se ha convertido en una prioridad.

El reconocimiento de servicios garantizados en este ámbito exige una profunda revisión del marco financiero, para que la Ley no se convierta en una mera declaración de voluntad. Por consiguiente, hay que reformular con decisión la normativa vigente, y adoptar en consecuencia los cambios legales oportunos. Es preciso, además, garantizar una adecuada disponibilidad y distribución de los presupuestos, capaz incluso de poder adaptar los ciclos presupuestarios para mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas activas.

El enfoque presupuestario debe abordarse atendiendo no solo a la procedencia de los recursos sino también a su aplicación a las políticas activas y a su suficiencia, de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia en la asignación. Desde esta óptica, resulta prioritario contar con un marco presupuestario sólido, capaz de acometer los objetivos y líneas de actuación comunes consensuadas y comprometidas en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, con carácter cuatrienal. Deben contabilizarse todas las fuentes de financiación que puedan destinarse a políticas activas para el empleo, no solo las procedentes de los presupuestos de las diferentes administraciones territoriales, sino también cotizaciones sociales, fondos europeos, etc. y conseguir el adecuado ensamble de los fondos nacionales, autonómicos y locales, en línea con la Estrategia Europea para el Empleo y los principales fondos destinados a ello, a través del Sistema Nacional de Empleo y de los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo.

De los fondos de empleo de ámbito nacional, que no forman parte del coste efectivo de los traspasos de competencias de gestión a las Comunidades Autónomas, debe detraerse una parte suficiente para el mantenimiento de los servicios de empleo de la Administración central y periférica del Estado destinados a políticas activas de empleo, con una adecuada separación respecto de las políticas de protección frente al desempleo. En la distribución de los fondos restantes acordada en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, deben diferenciarse los destinados a las Comunidades Autónomas, con la previsión de fondos que puedan ser ejecutados para políticas activas de empleo para colectivos prioritarios o programas y actuaciones específicas, de acuerdo con los criterios que se decidan, los destinados a posibilitar las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales, así como una reserva de crédito para gestionar por la Agencia Española de Empleo los servicios y programas de su competencia.

Como especialidad en el procedimiento de distribución de fondos entre las Comunidades Autónomas y con la finalidad de permitir iniciativas a medio plazo se prevé la posibilidad de adoptar criterios de distribución de carácter plurianual con los límites fijados en el artículo 47.2 de Ley 47/2003, de 26 de noviembre, siempre que se autorice por el Consejo de Ministros, previo informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La aplicación de esta especialidad se incluirá en el Acuerdo del Consejo de Ministros que autorice el importe total a distribuir cuando este fuera superior a 12 millones de euros, tramitándose la solicitud de informe al Ministerio de Hacienda y Función Pública de forma conjunta con la solicitud del informe regulado en el artículo 20.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

En la distribución de los fondos europeos destinados a cofinanciar programas o políticas activas, las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales que asuman su gestión se responsabilizarán también del cumplimiento de los requisitos exigidos en la normativa que resulte de aplicación.

Por último, el Título VI, relativo a la evaluación de la política de empleo, establece que la misma se llevará a cabo de forma continuada y planificada, dirigiéndose en el seno del Sistema Nacional de Empleo y realizándose con carácter externo e independiente. En el mencionado título se regularán también sus prioridades, niveles de organización, así como los aspectos metodológicos.

La ley finaliza con once disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dieciséis disposiciones finales.

En la elaboración de esta ley se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que exigen que estas actúen de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

De una parte, los principios de necesidad y eficacia se cumplen en tanto que esta ley persigue la implementación de la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo» del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y con ella se busca establecer el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo. Esta norma, tiene por objeto promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de mejorar la empleabilidad e impulsar la cohesión social y territorial.

Asimismo, con esta ley se persigue implantar un concepto nuevo de política de empleo y dotar al sistema de las herramientas de activación adecuadas para mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo». Una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la modificación del texto refundido de la Ley de Empleo.

De otra parte, esta ley da cumplimiento estricto a los principios de proporcionalidad y seguridad jurídica, toda vez que no existe ninguna alternativa regulatoria para la modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, y resulta coherente con el ordenamiento jurídico.

Asimismo, la ley cumple con el principio de transparencia, puesto que su justificación queda expresada en el preámbulo, junto con la referencia a su estructura y contenido. Se ha sometido a los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública previas en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Se ha informado a las Comunidades Autónomas, a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Por último, esta ley cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y permite una gestión eficiente de los recursos públicos.

TÍTULO I

La política de empleo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad de la Ley.*

La presente ley establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo.

Tiene por objetivo promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial.

Artículo 2. *Definición de la política de empleo.*

1. Integran la política de empleo las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo, cuyo diseño y ejecución deberán coordinarse mediante la colaboración de las Administraciones públicas con competencias en la materia y con la participación de los interlocutores sociales.

2. Conforman las políticas activas de empleo el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas orientados a la contribución a la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo, al pleno desarrollo del derecho al empleo digno, estable y de calidad, a la generación de trabajo decente y a la consecución del objetivo de pleno empleo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 35 y 40 de la Constitución y en el marco de la estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea.

La eficacia de la política de pleno empleo se referirá al cumplimiento de los objetivos señalados por la política europea de empleo.

3. Conforman las políticas de protección frente al desempleo el conjunto de prestaciones y subsidios orientados a la protección económica de las situaciones de desempleo, de conformidad con lo previsto por el artículo 41 de la Constitución.

Artículo 3. *Otros conceptos básicos.*

A efectos de la presente ley se entenderá por:

a) Personas o entidades demandantes o usuarias de los servicios públicos de empleo:

1.º Persona desempleada u ocupada que, en función de sus expectativas o requerimientos, solicita la mediación de los servicios públicos de empleo, con objeto de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso a un empleo decente y de calidad.

2.º Persona, empresa u otra entidad empleadora, cualquiera que sea su forma jurídica, que demande la prestación de servicios de empleo.

b) Empleabilidad: Conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

c) Intermediación laboral: Conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades desde un enfoque integral. Incluye actividades de prospección y captación de ofertas de empleo, puesta en contacto y colocación, recolocación y selección de personas trabajadoras.

En cualquier caso, para que se considere intermediación o colocación laboral, el conjunto de acciones descritas no debe llevarse a cabo exclusivamente por medios automatizados.

d) Colectivos de atención prioritaria: Colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 50.

e) Persona joven: Persona demandante de los servicios de empleo menor de treinta años o beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

f) Acuerdo de actividad: Acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios.

g) Colocación adecuada: Se considerará adecuada, la colocación en la profesión demandada por la persona trabajadora, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas.

En los dos últimos casos, además, la oferta deberá implicar un salario equivalente al establecido en el sector en el que se ofrezca el puesto de trabajo.

La colocación que se ofrezca deberá ser indefinida y con un salario, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.

En el marco del acuerdo de actividad voluntariamente aceptado, también será colocación adecuada, la que sea convenida dentro del itinerario de inserción, incluida la colocación de duración determinada regulada en el artículo 15.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y la colocación a tiempo parcial. Solamente en este marco, será adecuada la colocación que se ofrezca en una localidad que no sea la de residencia de la persona trabajadora.

h) Búsqueda activa de empleo: Conjunto de acciones a realizar por las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, con apoyo del personal de estos últimos, a fin de mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad y sostenible a lo largo del tiempo.

La búsqueda activa de empleo quedará acreditada con la suscripción de un acuerdo de actividad con el servicio público de empleo competente y el cumplimiento del mismo en la forma que se determine reglamentariamente.

i) Entidades colaboradoras: Personas físicas o jurídicas, privadas o públicas, que colaboran con los servicios públicos de empleo en la prestación de los servicios, tales como entidades locales, interlocutores sociales, organizaciones sin ánimo de lucro, agencias de colocación, centros y entidades de formación y demás organizaciones que asuman este papel.

Artículo 4. *Objetivos de la política de empleo.*

Son objetivos de la política de empleo:

a) Favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, procurando, en particular, la presencia equilibrada de personas trabajadoras de ambos sexos en cualesquiera sectores, actividades o profesiones, así como condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados.

b) El impulso a la creación de empleos de calidad y estables que faciliten la transición hacia un mercado de trabajo más eficiente que a su vez garantice niveles adecuados de bienestar económico para las personas trabajadoras, de acuerdo a sus circunstancias individuales y familiares.

c) El mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventivas y activas de sus cualificaciones a través de la formación en el trabajo, así como la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión.

d) La ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas, señaladamente mediante la detección y atención de sus necesidades e intereses formativos y de readaptación profesional, singularmente, en el ámbito de las entidades de la economía social, así como la adaptación de su perfil profesional a las demandas de empresas y sectores productivos.

e) La atención especializada de colectivos prioritarios para las políticas de empleo y la eliminación de cualquier clase de discriminación asegurando políticas adecuadas de incorporación laboral dirigidas a los citados colectivos.

f) La adecuación, cuantitativa y cualitativa, de oferta y demanda de empleo, mediante la implementación de servicios de intermediación y colocación eficientes orientados a la prospección y captación de ofertas de trabajo y a la redirección de estas últimas a las personas candidatas más idóneas.

g) La dotación de un servicio integrado de información de los servicios de empleo, garantizando la protección de datos personales y los derechos digitales de las personas usuarias.

h) La promoción de la movilidad funcional y sectorial, favoreciendo el tránsito hacia profesiones y actividades en proceso de crecimiento.

i) El acompañamiento, personal e individualizado, en su caso en colaboración con los servicios sociales, sanitarios y educativos durante los procesos de inserción en el mercado laboral y de transición entre formación y empleo o entre empleos.

j) La garantía de la libre circulación de las personas trabajadoras, en el ámbito estatal y en el marco del Espacio Económico Europeo, facilitando e impulsando su movilidad geográfica.

k) Su articulación con el fenómeno migratorio, favoreciendo siempre la integración social de la población inmigrante, en particular de las personas jóvenes extuteladas en su transición hacia la autonomía.

l) El fomento de iniciativas de emprendimiento y de economía social viables, mediante el desarrollo de actividades de prospección, asesoramiento, información y auditoría de la viabilidad de los proyectos.

m) El mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación, a través de un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo o cese de actividad.

n) La anticipación a las necesidades de generación de empleo mediante la programación de actuaciones a medio y largo plazo.

ñ) La atención y asesoramiento a las personas, empresas y demás entidades empleadoras, así como la prospección de necesidades del tejido productivo.

Artículo 5. *Principios rectores de la política de empleo.*

Son principios rectores de la política de empleo:

a) Los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social. Tales principios regirán, en particular, el diseño y ejecución de las políticas de empleo, la garantía y cumplimiento de los servicios garantizados y compromisos reconocidos en esta ley, así como el acceso a los servicios de empleo, básicos y complementarios, y otros programas o actuaciones orientados a la inserción, permanencia o progresión en el mercado de trabajo.

b) El principio de transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo, a cuyos efectos deberán difundirse, a través del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, las políticas de empleo diseñadas, en los diferentes niveles, por las Administraciones competentes en la materia, los servicios de empleo, básicos y complementarios, prestados, así como las ofertas y demandas de empleo gestionadas.

c) Los principios de colaboración institucional y coordinación entre la Agencia Española de Empleo, los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y las demás Administraciones

públicas con competencias en la materia, en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y la Estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea, promoviendo la cohesión y el equilibrio territorial y garantizando la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquier persona en todo el Estado.

d) Los principios de adaptación, acompañamiento y activación, a fin de promover una atención personalizada adecuada a las necesidades de las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como la activación laboral de la población en edad de trabajar.

e) Los principios de eficacia y eficiencia en el diseño y ejecución de las políticas de empleo, así como en la prestación de los servicios de empleo, básicos y complementarios, a las personas demandantes y personas, empresas u otras entidades empleadoras usuarias, a cuyos efectos se establecerán las correspondientes herramientas de seguimiento y control de calidad.

f) El principio de adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo, las peculiaridades locales y sectoriales y los actores socioeconómicos.

Estos principios informarán, a su vez, todas las actuaciones de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

Artículo 6. *Planificación de la política de empleo.*

1. La política de empleo se desarrollará, dentro de la planificación de la política económica en el marco de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

2. En el ámbito de competencia estatal corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el marco de los acuerdos adoptados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la planificación de la política de empleo a desarrollar por la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de ámbito autonómico, teniendo en cuenta la Estrategia Europea de Empleo.

Igualmente, corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y previo informe de este Ministerio a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la aprobación de los proyectos de normas con rango de ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación en el trabajo, así como el desarrollo de dicha ordenación; todo ello sin perjuicio de las competencias que, en materia de incentivos a la inclusión, migraciones y extranjería, corresponden a los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y del Interior, así como de las competencias que en materia de formación profesional correspondan al Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En cualquier caso, corresponde al Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la gestión y control de las prestaciones por desempleo.

Artículo 7. *Dimensión autonómica y local de la política de empleo.*

1. La política de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberá tener en cuenta su dimensión autonómica y local para ajustarla a las necesidades del territorio y de las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo. En particular y sin perjuicio de facilitar e impulsar la movilidad geográfica, se favorecerán las iniciativas de generación de empleo en esos ámbitos y se garantizará la atención personalizada, especializada y continuada de las personas demandantes de los servicios y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los mismos.

2. En su ámbito territorial, corresponde a las Comunidades Autónomas, de conformidad con la Constitución y sus respectivos Estatutos de Autonomía, el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos, así como de los programas comunes que se establezcan, conjuntamente con el desarrollo y diseño de los programas propios adaptados a las características territoriales.

3. Corresponde a las Corporaciones Locales, en el marco de sus competencias, la colaboración y cooperación con las demás administraciones para el logro de los objetivos del artículo 4 y demás contenidos en la legislación de referencia, siendo de especial relevancia el desarrollo de la dimensión local de la política de empleo.

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, en ejecución de los servicios y programas de políticas activas de empleo, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales.

Se reconoce la singularidad institucional de las Corporaciones Locales en la puesta en marcha y desarrollo de las políticas de empleo, que se articulará a través del principio de cooperación y de convenios con otras Administraciones.

Las entidades locales podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico que cada Comunidad Autónoma decida en ejercicio de su competencia.

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas serán los responsables de trasladar al marco del Sistema Nacional de Empleo la dimensión territorial de las políticas activas de empleo y de determinar la representación de las entidades locales en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.

CAPÍTULO II

Gobernanza

Artículo 8. *Sistema Nacional de Empleo.*

1. Integran el Sistema Nacional de Empleo todas las estructuras administrativas, recursos materiales y humanos, estrategias, planes, programas e información dirigidos a implementar políticas de empleo, ya sean de titularidad estatal o autonómica. Está conformado por la Agencia Española de Empleo y por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

Asimismo, colaborarán con el Sistema Nacional de Empleo, las Corporaciones Locales y otras entidades, públicas o privadas, que participen en la implementación de políticas de empleo, en coordinación y colaboración con los servicios públicos.

Tanto la Agencia Española de Empleo como los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas tendrán la consideración de servicios públicos de empleo.

2. La prestación de servicios de empleo tiene naturaleza de servicio público, con independencia de la entidad que la realice, por lo que resultan de aplicación a su actuación los objetivos y principios rectores de la política de empleo.

3. Los órganos de gobernanza del Sistema Nacional de Empleo son:

a) La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

b) El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

4. Son funciones del Sistema Nacional de Empleo:

a) Concretar la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, a través del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, estableciendo objetivos que permitan evaluar resultados de las políticas activas de empleo.

b) Garantizar la coordinación y cooperación de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo y las prestaciones por desempleo.

c) Impulsar y coordinar la adaptación permanente de las entidades del sistema a las necesidades del entorno productivo y la oferta y demanda de empleo, impulsando los observatorios de las ocupaciones, en el marco de los acuerdos que se alcancen en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

d) Informar, proponer y recomendar a las Administraciones públicas sobre cuestiones relacionadas con las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo.

e) Analizar el mercado laboral en los distintos sectores de actividad y ámbitos territoriales con el fin de adecuar las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo a

sus necesidades, así como para determinar la situación nacional de empleo que contribuya a la determinación de la necesidad de contratar personas trabajadoras extranjeras en el exterior, de acuerdo con la normativa derivada de la política migratoria.

f) Determinar y tener actualizada una Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo a prestar por los servicios públicos de empleo que garantice en todo el Estado el acceso, en condiciones de igualdad, a un servicio público y gratuito de empleo.

g) Promover los mecanismos para una adecuada oferta de formación en el trabajo, para mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y su empleabilidad, y la cobertura de las necesidades de las empresas.

5. Los Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo constituyen el soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo dirigido a reforzar la dinamización y planificación en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.

Los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo de la Agencia Española de Empleo y de las Comunidades Autónomas son espacios de innovación y experimentación para el fortalecimiento e integración de la igualdad de oportunidades en el diseño, desarrollo y evolución de las políticas activas de empleo.

6. La Agencia Española de Empleo articulará la participación de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas en la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES Network).

Artículo 9. *Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.*

1. La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales es el órgano de colaboración entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo. Estará presidida por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará constituida por los miembros de los Consejos de Gobierno, de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, con competencias en materia de empleo.

Asimismo, se podrá convocar también, con voz, pero sin voto, a responsables de otras Administraciones públicas, así como a la asociación más representativa de las entidades locales.

2. La citada Conferencia Sectorial ejercerá las funciones consultivas, decisorias o de coordinación y cooperación en materia de empleo y asuntos laborales, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, las políticas de empleo de las administraciones territoriales con el objetivo de optimizar la capacidad de los servicios públicos de empleo de acompañar a las personas y entidades demandantes de los servicios de empleo para mejorar su empleabilidad y facilitar la intermediación o colocación laboral.

Corresponde a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales:

a) Adoptar los acuerdos que procedan para la debida coordinación de la política de empleo y ser informada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre los proyectos de normas, en los términos señalados en el artículo 6.2 de la presente ley.

b) Informar los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo, en su caso, antes de su aprobación por el Gobierno, de conformidad con lo previsto en el capítulo siguiente de la presente ley.

c) Participar en la función permanente de prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo y favorecer la colaboración en materia de formación en el trabajo entre la Agencia Española de Empleo, los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y las evaluaciones interadministrativas sobre la calidad y el impacto de la formación.

d) Acordar los criterios de distribución de los créditos presupuestarios destinados a Comunidades Autónomas, así como a gestionar por la Agencia Española de Empleo los servicios y programas señalados en el artículo 22 h) y deliberar sobre los programas desarrollados con cargo a esos créditos, según lo establecido en el artículo 62.

e) Acordar la asignación de recursos financieros para el sistema de formación en el trabajo en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

f) Identificar los colectivos prioritarios para la política de empleo en el ámbito estatal, así como los objetivos cualitativos y cuantitativos que deberán cumplirse en relación con los mismos y analizar las causas de abandono de la condición de persona demandante de servicios de empleo a fin de determinar las barreras que condicionan su empleabilidad e incorporar las propuestas oportunas.

g) Analizar, conforme a los indicadores consensuados, el grado de eficacia y eficiencia de la política de empleo desarrollada por la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y sus entidades colaboradoras, incluidas las agencias de colocación, y elaborar, en colaboración con el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, un Informe Conjunto sobre el empleo que será la base para facilitar el intercambio de buenas prácticas y para planificar y coordinar la política de empleo a corto y largo plazo.

h) Emitir, en su caso, directrices u orientaciones dirigidas a la corrección de desviaciones respecto de los objetivos propuestos o a la divulgación de buenas prácticas.

i) Cualesquiera otras funciones que legal o reglamentariamente se le atribuyan o que contribuyan a asegurar la necesaria cooperación, coherencia y coordinación de la actuación de los poderes públicos en el ámbito laboral.

3. Las recomendaciones formuladas por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales tendrán la finalidad de trazar líneas estratégicas de actuación concretas para corregir desviaciones en la consecución de los objetivos recogidos en la Estrategia y en el Plan Anual y así mismo se tendrán en cuenta en el diseño, planificación y gestión de las políticas de empleo de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, que deberán estar armonizadas con la Estrategia y el Plan Anual.

Corresponderá a la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos la concreción del alcance de las medidas a adoptar, en función de sus respectivas competencias.

Artículo 10. *Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.*

1. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo es el órgano consultivo y de participación institucional en materia de Empleo. Como órgano tripartito, estará presidido por la persona titular de la Dirección de la Agencia Española de Empleo e integrado por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas. Para la adopción de acuerdos se ponderarán los votos de las organizaciones empresariales y los de las organizaciones sindicales para que cada una de estas dos representaciones cuente con el mismo peso que el conjunto de los representantes de ambas administraciones manteniendo así el carácter tripartito del Consejo.

2. Corresponde al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo:

a) Informar las propuestas normativas en materia de política de empleo.

b) Informar, con carácter previo a su aprobación y conforme a lo previsto en la presente ley, los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo, así como, eventualmente, su modificación.

c) Analizar, conforme a los indicadores consensuados, el grado de eficacia y eficiencia de la política de empleo desarrollada por la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y las entidades privadas de empleo, incluidas las agencias de colocación, y colaborar con la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales en la elaboración del Informe Conjunto sobre el empleo que será la base para facilitar el intercambio de buenas prácticas y para planificar y coordinar la política de empleo a corto y largo plazo.

d) Desarrollar, en su condición de principal órgano estatal de consulta y de participación de las Administraciones públicas y los interlocutores sociales en materia de formación en el trabajo, todas aquellas funciones que le correspondan en el ámbito de competencias de la formación en el trabajo. Para el desarrollo de estas funciones se creará la Comisión Estatal de Formación en el trabajo.

e) Cualesquiera otras funciones que legal o reglamentariamente se le atribuyan o que favorezcan la necesaria consulta y participación en la política de empleo de interlocutores

sociales, Administraciones competentes en materia de empleo y sectores de la economía social y del trabajo autónomo.

CAPÍTULO III

Los instrumentos de planificación de la política de empleo

Artículo 11. *Estrategia e instrumentos de planificación de la política de empleo.*

1. La ordenación del Sistema Nacional de Empleo se llevará a cabo, principalmente, mediante la aplicación de los principios de lealtad institucional, adecuación al orden de distribución de competencias establecido en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía, colaboración, coordinación y cooperación recogidos en el artículo 140 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, como estrategia de la ejecución de la política de empleo y a través de los instrumentos de planificación y coordinación de la misma, y a su vez, a los de participación, concertación y diálogos sociales recogidos en el Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, de 21 de junio de 1976, ratificado por España el 13 de febrero de 1984, así como en el Convenio 150 de 26 de junio de 1978, ratificado por España el 3 de marzo de 1982.

2. El seguimiento y evaluación de los resultados de la gestión de las políticas activas de empleo se realizará en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, recogiéndose en un Informe Conjunto sobre el empleo que será la base para facilitar el intercambio de buenas prácticas y para definir los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo a corto y largo plazo.

3. A su vez, se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de la relación entre políticas activas y prestaciones, subsidios y otras rentas de integración e inclusión con el mismo alcance.

4. Son instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo:

a) La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.
b) El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno.
c) El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

Artículo 12. *La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.*

1. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobará mediante real decreto la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. La propuesta de estrategia se elaborará en colaboración con la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, con participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y previa consulta, en sus ámbitos respectivos, de los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social.

La propuesta, una vez elaborada y antes de su aprobación por el Gobierno, se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

2. La Estrategia comprenderá las siguientes actuaciones:

a) El diagnóstico de la situación y tendencias del mercado de trabajo, con atención a las particularidades territoriales.

b) El diseño de un plan integral de políticas activas de empleo y su relación con las prestaciones, subsidios y otras rentas, que identifique y defina los objetivos que deben cumplirse y aúne políticas activas y de protección contra el desempleo centradas en garantizar la adecuada atención a la persona demandante de servicios de empleo, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas, especialmente a nivel local.

c) El análisis de la labor de las oficinas de empleo de tutorización continuada, acompañamiento y asesoramiento de las personas y entidades usuarias de las oficinas y servicios de empleo y para garantizar un sistema de gestión que facilite la identificación de perfiles, las necesidades formativas, la erradicación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, y la casación de ofertas y demandas laborales. En particular, se evaluará el procesamiento y pertinencia de los datos incluidos en

el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, en orden a la satisfacción de la demanda de empleo.

d) El seguimiento y evaluación de los resultados a través de un sistema de indicadores globales, que sitúe a las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo en el centro del sistema y permita conocer la empleabilidad de la persona demandante de empleo a través de los sistemas de perfilado, así como con información del sistema de prestaciones, subsidios y otras rentas.

e) La identificación, intercambio y difusión de buenas prácticas a través de un foro permanente que garantice una comunicación fluida y continua entre la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y los interlocutores sociales. Ello sin perjuicio de los espacios de consulta con otras entidades representativas, y particularmente las del tercer sector de acción social.

f) La previsión de un modelo financiero que integre la cobertura del gasto necesario para ejecutar políticas activas plurianuales y que permita establecer un sistema único de imputación presupuestaria que evite duplicidades, así como la correlación entre inversión en políticas activas y el gasto en prestaciones, subsidios y otras rentas a nivel nacional y autonómico.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal y podrá ser objeto de revisión, mejora y actualización a partir de los resultados de una evaluación intermedia a los dos años de su aprobación y de una evaluación *ex post* a su finalización.

4. La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se articulará en torno a los siguientes Ejes de las políticas de activación para el empleo, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo:

a) Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

b) Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

c) Eje 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

d) Eje 4. Oportunidades de empleo para personas con discapacidad. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, y las acciones de orientación y acompañamiento individualizado en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

e) Eje 5. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

f) Eje 6. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

g) Eje 7. Mejora del marco institucional. Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas

a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Artículo 13. *El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno.*

1. El Plan Anual concretará, con carácter anual, las directrices necesarias para alcanzar en el conjunto del Estado y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, objetivos de la Estrategia, así como los indicadores que se utilizarán para conocer y evaluar anualmente el grado de cumplimiento de los mismos.

Para ello, fijarán los servicios y programas que se desarrollarán tanto por las Comunidades Autónomas como por la Agencia Española de Empleo.

Los servicios y programas incluidos en el Plan Anual podrán ser excepcionalmente modificados por la Agencia Española de Empleo, a petición justificada de la Comunidad Autónoma correspondiente, cuando necesidades de carácter extraordinario sobrevenidas lo hagan necesario para una adecuada gestión y ejecución de las Orientaciones.

2. El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno se elaborará por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y la Agencia Española de Empleo y previa consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y, en sus respectivos ámbitos, de los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social.

Se informará por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y se aprobará por el Consejo de Ministros.

3. El Plan Anual se articulará en torno a los siguientes Ejes, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas activas de empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo:

a) Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Asimismo, comprende las actuaciones de prospección de necesidades y prestación de los servicios de empleo a las empresas.

b) Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

c) Eje 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

d) Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Igualmente incluye la promoción de la igualdad en el acceso al empleo, entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Eje 5. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

f) Eje 6. Mejora del marco institucional. Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas

a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Artículo 14. *El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.*

El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo es el instrumento técnico de coordinación del Sistema Nacional de Empleo que tiene como finalidad, a través de los acuerdos que se adopten en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, el establecimiento de protocolos para el registro de datos comunes y la integración de la información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo que realicen la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y las entidades colaboradoras en todo el territorio del Estado, y las ofertas y demandas de empleo registradas en las agencias de colocación colaboradoras.

En consecuencia, el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo se configura como una red de información común para toda la estructura pública y privada del empleo, a que se refiere el artículo 8, que se organizará, en beneficio de las personas demandantes de los servicios de empleo y de las personas, empresas y otras entidades empleadoras usuarias de los mismos, con una estructura de procesamiento de datos pertinentes eficaz, integrada y compatible.

Se integrarán necesariamente en el Sistema:

a) La Agencia Española de Empleo.
b) Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.
c) Las agencias privadas de colocación.
d) Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

El sistema estará adecuadamente coordinado e integrado con la Red Europea de los Servicios de Empleo, en los términos del Reglamento (UE) 2016/589, de 13 abril de 2016, del Reglamento (UE) 2018/1724, de 2 octubre de 2018, y del Reglamento (UE) 2019/1149, de 20 junio de 2019, y normativa concordante de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.

Este sistema deberá garantizar a la Agencia Española de Empleo y a los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas la posibilidad de acceso y tratamiento masivo de datos con el fin de realizar perfilado de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como para realizar el seguimiento, evaluar el resultado de las políticas activas de empleo y gestionar los servicios garantizados regulados en esta ley.

Artículo 15. *Criterios orientadores del Sistema Público Integrado de Información.*

El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo garantizará que se lleven a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales; el registro de las personas demandantes de empleo y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estas en su relación con los servicios públicos de empleo; las estadísticas comunes; la comunicación del contenido de los contratos; el conocimiento de la información resultante y el seguimiento, entre otros ámbitos, de la gestión de la formación en el trabajo, la orientación profesional, las iniciativas de empleo y las bonificaciones a la contratación, así como las actuaciones de las agencias de colocación y de las demás entidades colaboradoras, incluidas las de acción social.

El Sistema Público Integrado de Información reúne todos los datos relativos al empleo y la empleabilidad de las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como los referentes a las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias. La gestión del sistema deberá dirigirse hacia la mejora de la situación de las mismas ante el mercado de trabajo y al óptimo desarrollo de su profesionalidad. En paralelo, aglutina información relativa a las vacantes actuales y previsibles que existen o van a existir en las empresas y servirá a la adecuada cobertura de las necesidades presentes y futuras de estas, así como a la prospección de las mismas. El Sistema Público Integrado de Información debe orientarse a una mejora continua en la calidad, eficacia y eficiencia de los datos.

El Sistema Nacional de Empleo dedicará medios personales, económicos y materiales adecuados para la optimización continua en la obtención, gestión y procesamiento de los datos que afectan al empleo y a la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, así como a la satisfacción de la demanda de mano de obra. La calidad del sistema deberá ser objeto de una auditoría anual, a partir de la cual deberán introducirse los cambios operativos que sean pertinentes. En todo caso, debe permitir, de forma precisa, temporánea, dinámica y contrastable, la toma de decisiones y recomendaciones individualizadas en relación con cada persona usuaria de los servicios públicos de empleo o con cada persona, empresa u entidad empleadora usuaria.

La gestión de la información se organizará de modo que permita una comunicación ágil y transparente con la ciudadanía.

La información almacenada por los diferentes sistemas de información mencionados en la presente ley, así como su intercambio, deberá seguir la regulación estatal sobre seguridad e interoperabilidad vigente en cada momento. Se promoverá la publicación como datos abiertos de toda información no sujeta a consideraciones de privacidad o sometida a propiedad intelectual o industrial.

Artículo 16. *Tratamiento de datos.*

1. Los tratamientos de datos personales regulados en la presente ley se llevarán a cabo conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los derechos de acceso, rectificación y supresión se ejercitarán conforme a la normativa referida en el párrafo anterior.

2. Son datos de carácter personal objeto de su tratamiento para la consecución de las finalidades de interés público previstas en esta ley todos aquellos que resulten imprescindibles para el desarrollo y ejecución de las actuaciones, técnicas y procedimientos que se articulan en garantía del desarrollo de la política de empleo. En particular son objeto de tratamiento los datos identificativos de las personas usuarias de los servicios prestados por la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y las entidades colaboradoras públicas y privadas de los anteriores, así como los referentes a situación y actividad laboral, a su formación, los relativos a su protección social, así como a su situación socioeconómica, entre otros.

3. Las finalidades perseguidas con el tratamiento de los datos recabados en virtud de las disposiciones de la presente ley son la ocupación y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo, además de la adecuada protección y activación de las mismas cuando se encuentran en situación de necesidad y de falta de empleo, así como la prestación de servicios garantizados a las personas, empresas y demás entidades empleadoras. También lo será el tratamiento de los datos recabados con fines estadísticos o para la realización de estudios de investigación científica.

4. Son responsables del tratamiento la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, de acuerdo con sus respectivos ámbitos competenciales y de acuerdo con los instrumentos suscritos entre estos y aquella que resulten de aplicación.

5. Serán encargados del tratamiento de datos todas aquellas entidades públicas y privadas colaboradoras de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos.

Los encargados del tratamiento realizarán su cometido de acuerdo con las instrucciones del responsable del tratamiento en virtud de lo establecido en artículo 28 del Reglamento (UE) 2016/679.

6. La base jurídica principal del tratamiento de acuerdo con el objetivo y finalidad de la presente ley es el ejercicio de poderes públicos en el cumplimiento de una misión realizada en interés público, así como para el cumplimiento de una obligación legal, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6.1.c) y 6.1.e) del Reglamento (UE) 2016/679.

En cuanto al tratamiento de categorías especiales de datos será de aplicación lo previsto en el artículo 9.2.b) del Reglamento (UE) 2016/679, al ser necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social.

7. Los datos recogidos se limitarán a los necesarios para el cumplimiento de las finalidades descritas, de acuerdo con el principio de minimización de datos.

8. La recolección de datos se hará conforme a la legislación vigente con especial atención al cumplimiento del deber de información previa a los interesados sobre las condiciones, derechos y obligaciones del tratamiento, así como a los posibles destinatarios en los términos previstos en la ley.

Los datos objeto de tratamiento podrán ser también comunicados a los órganos jurisdiccionales, al Ministerio Fiscal o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para el ejercicio de sus competencias de investigación de delitos o faltas de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, sin perjuicio de la aplicación a su tratamiento de la legislación reguladora del ejercicio de la potestad jurisdiccional o las que en su caso resultaren de aplicación.

9. De acuerdo con la finalidad del tratamiento, se conservarán los datos recogidos en virtud de las disposiciones legales durante el tiempo necesario para el cumplimiento del fin para el cual fueron recogidos y en su caso por el tiempo necesario para atender a las responsabilidades derivadas de su tratamiento ante los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes. Una vez trascurrido dicho periodo de conservación, los datos serán suprimidos de manera que se imposibilite la correlación o identificación de los mismos con los interesados.

10. Las Administraciones públicas que sean responsables del tratamiento deberán garantizar la aplicación de las medidas de seguridad preceptivas que resulten del correspondiente análisis de riesgos, teniendo en cuenta, en todo caso, lo prevenido en el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

Los demás responsables del tratamiento deberán garantizar la aplicación de las medidas de seguridad análogas a las anteriores, garantizándose el empleo de la tecnología adecuada para el tratamiento de datos, de acuerdo con el estado de la técnica y de las necesidades y procurándose, en las comunicaciones que contengan información personal, el uso del cifrado o encriptado.

11. El ejercicio de derechos para las personas físicas sujetas a la normativa de protección de datos se garantizará conforme a dicha normativa. Serán atendidas las solicitudes de tales derechos por el responsable del tratamiento en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 17. *Toma de decisiones fundamentada en el análisis de datos, las evidencias estadísticas y el análisis del mercado de trabajo.*

1. La información contenida en el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo será la base para el funcionamiento de las herramientas de apoyo a las decisiones fundamentadas en el análisis de datos y las evidencias estadísticas.

Estas herramientas se desarrollarán en el seno del Sistema Nacional de Empleo, con la colaboración de las Comunidades Autónomas y se pondrán a disposición de las personas responsables de la tutorización y seguimiento individualizado de las personas demandantes de los servicios de empleo o de las personas responsables de la prestación de servicios a personas, empresas o entidades empleadoras usuarias, para facilitar su toma de decisiones y las recomendaciones que elaboren y emitan en el ejercicio de sus funciones.

2. En la toma de estas decisiones y recomendaciones, se actuará siempre en defensa de los derechos al empleo y al acceso a los servicios públicos de empleo de la persona interesada y se evitará la discriminación directa o indirecta. A tal fin, se evaluarán con periodicidad anual los efectos de las mismas, para producir las modificaciones que sean necesarias para un tratamiento igualitario y no discriminatorio de cada individuo demandante de los servicios de empleo.

3. Las decisiones y recomendaciones basadas en el análisis de datos, desagregados por sexo, y en las evidencias estadísticas siempre podrán ser revisadas o modificadas por el personal responsable de la tutorización y seguimiento individualizado de cada persona

demandante de servicios. La persona usuaria interesada o persona, empresa o entidad empleadora usuaria tendrá acceso al contenido íntegro de dichas decisiones y recomendaciones.

4. El conjunto de instrucciones que compondrán el algoritmo subyacente a las decisiones y recomendaciones basadas en el análisis de datos y las evidencias estadísticas, de conformidad con los criterios expresados en este artículo, se desarrollarán reglamentariamente.

5. Los datos personales que se utilicen por las herramientas de apoyo que regula este artículo no podrán pertenecer a las categorías especiales que regula el artículo 9.1 del Reglamento (UE) 2016/679.

TÍTULO II

Agencia Española de Empleo y servicios de empleo

CAPÍTULO I

La Agencia Española de Empleo

Artículo 18. *Autorización para la creación de la Agencia Española de Empleo.*

1. Se autoriza la creación de la Agencia Española de Empleo.

2. Mediante Real Decreto se regularán las condiciones de la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., en la Agencia Española de Empleo, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional primera.

Artículo 19. *Concepto y misión.*

La Agencia Española de Empleo será una entidad de derecho público de la Administración General del Estado a la que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de las políticas activas de empleo y de protección por desempleo, en el marco de lo establecido en esta ley.

Artículo 20. *Naturaleza y régimen jurídico.*

1. La Agencia Española de Empleo será un organismo público de los previstos en la sección IV del capítulo III del título II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Estará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

Como agencia estatal tendrá personalidad jurídica pública, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía funcional y de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de los programas correspondientes a las políticas de empleo que desarrolle en el ámbito de sus competencias, con arreglo al plan de acción anual y al pertinente contrato plurianual de gestión.

2. La Agencia Española de Empleo se regirá por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y las demás disposiciones de Derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación y, en su marco, por su propio estatuto.

3. La actuación de la Agencia se someterá, a través del seguimiento del contrato de gestión, a control de eficacia por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, a fin de evaluar y verificar el grado de cumplimiento de los objetivos y resultados marcados y la adecuada utilización de los recursos asignados para alcanzarlos. También se someterá a la supervisión continua de la Intervención General de la Administración del Estado, que ejercerá, además, el control interno de la gestión económico-financiera. El control externo corresponderá al Tribunal de Cuentas.

Artículo 21. *Estructura organizativa.*

La determinación de la estructura organizativa de la Agencia Española de Empleo se concretará en sus estatutos, con expresión de la composición, funciones, competencia y rango administrativo que corresponde a cada órgano. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán, de forma tripartita y paritaria, en sus órganos correspondientes.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, se facilitará, cuando proceda, la consulta a los sectores de la economía social y el trabajo autónomo.

En todo caso, la estructura central se dotará de un consejo rector y una comisión permanente, como órganos rectores y de participación institucional de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales que garanticen un adecuado cumplimiento de sus competencias.

Artículo 22. *Competencias.*

La Agencia Española de Empleo tendrá las siguientes competencias:

a) Elaborar y elevar al Ministerio de Trabajo y Economía Social las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo y protección por desempleo y formación en el trabajo que, dentro de su ámbito competencial, procedan.

b) Elaborar y aprobar el anteproyecto de presupuesto de la Agencia, conforme a lo dispuesto en el contrato de gestión. El anteproyecto será elevado al Ministerio de Trabajo y Economía Social para su examen y posterior traslado al Ministerio de Hacienda y Función Pública.

c) Percibir las ayudas de fondos europeos para la cofinanciación de acciones a cargo de su presupuesto y proceder a la justificación de las mismas, a través de la autoridad de gestión designada por la normativa de la Unión Europea.

d) Elaborar el proyecto de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno y de las Recomendaciones Específicas para el fomento del Empleo Digno, en colaboración con las Comunidades Autónomas.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán en la elaboración de dicha Estrategia y recibirán información periódica sobre su desarrollo y seguimiento.

e) Planificar las actuaciones conjuntas de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos en el desarrollo del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

f) Gestionar el Observatorio de las Ocupaciones, con una red en todo el territorio del Estado, que analice la situación y tendencias del mercado de trabajo y la situación de la formación en el trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas.

g) Mantener las bases de datos generadas por los sistemas integrados de información del Sistema Nacional de Empleo y elaborar las estadísticas en materia de empleo, formación en el trabajo y protección por desempleo a nivel estatal.

h) Gestionar los servicios y programas financiados con cargo a la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos.

Estos servicios y programas serán:

1.º Servicios y programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma, cuando estos exijan la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en las mismas a otra Comunidad Autónoma, distinta a la suya, o a otro país y precisen de una coordinación unificada.

2.º Programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma sin que implique la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en los mismos, cuando precisen una coordinación unificada y previo acuerdo entre la Agencia Española de Empleo y las Comunidades Autónomas en las que vayan a ejecutarse los citados programas.

3.º Servicios y programas dirigidos tanto a las personas demandantes de empleo como a las personas ocupadas, para la mejora de su ocupación mediante la colaboración de la Agencia Española de Empleo con órganos de la Administración General del Estado, organismos públicos y las instituciones que forman el sector público estatal, para la

realización de acciones formativas, entre otras, aquellas que tengan como objetivo la generación de empleo de calidad y la mejora de oportunidades de las personas trabajadoras, en particular cuando se desarrollen en el marco de planes, estrategias o programas de ámbito estatal, y la ejecución de obras y servicios de interés general y social, relativos a competencias exclusivas del Estado.

4.º En el marco de las competencias existentes en la materia, servicios y programas de intermediación y políticas activas de empleo cuyo objetivo sea la integración laboral de personas trabajadoras inmigrantes.

5.º Programas que se establezcan con carácter excepcional y duración determinada, cuya ejecución afecte a todo el territorio nacional, siendo imprescindible su gestión centralizada a los efectos de garantizar la efectividad de las mismas, así como idénticas posibilidades de obtención y disfrute a todos los potenciales beneficiarios.

La reserva de crédito a que hace referencia este párrafo se dotará anualmente, previo informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. De los resultados de las actuaciones financiadas con cargo a los mismos se informará anualmente a dicha Conferencia Sectorial.

i) Llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas Comunidades Autónomas y de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional tercera.

j) La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

A los efectos de garantizar la coordinación entre políticas activas de empleo y prestaciones y subsidios por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, se desarrollarán sistemas de coordinación y cooperación con los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

k) Coordinar e impulsar acciones de movilidad en el ámbito estatal y europeo, así como ostentar la representación del Estado español en la red EURES.

l) En el seno del Sistema Nacional de Empleo, coordinar la evaluación interna de las Estrategias y Planes para el Fomento del Empleo Digno vigentes en cada momento e impulsar la evaluación del desempeño de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos de acuerdo con el modelo establecido por la Comisión Europea.

m) Coordinar los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo y fomentar la colaboración entre ellos.

n) Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

CAPÍTULO II

Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas

Artículo 23. *Definición y competencias.*

1. Son servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas aquellos órganos o entidades a los que, en sus respectivos ámbitos, corresponde la gestión y desarrollo de las políticas activas de empleo, así como garantizar la prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios, previstos en esta ley.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán recurrir, a efectos de prestación de los servicios de empleo, comunes y complementarios, a Corporaciones Locales o a otras entidades, públicas o privadas, que colaboren con los mismos. A tal efecto, las normativas autonómicas podrán desarrollar la cartera complementaria de servicios de empleo, así como la implantación y desarrollo de sus propios programas de empleo y de fomento de la actividad económica en su ámbito territorial.

3. En los términos previstos por la respectiva normativa autonómica, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas elaborarán los instrumentos de diseño, planificación y coordinación de la política autonómica de empleo, elaborados en coordinación con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, el Plan Anual, las Orientaciones Específicas y la Estrategia Europea de Empleo.

4. Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas participarán en la elaboración de la estrategia e instrumentos de planificación y coordinación de la política estatal de empleo en los términos previstos en la presente ley.

Artículo 24. *Estructura organizativa.*

1. De acuerdo con sus potestades organizativas, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas tendrán los recursos humanos necesarios para una prestación eficiente de los servicios para garantizar la prestación eficaz de los servicios de empleo, comunes y complementarios, el cumplimiento de los servicios garantizados y compromisos de las personas usuarias y las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo, así como su participación en el diseño, planificación y coordinación de la política autonómica de empleo.

2. La estructura organizativa de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas comprenderá órganos de carácter tripartito y paritario en que participarán las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

CAPÍTULO III

Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo

Artículo 25. *Entidades públicas colaboradoras.*

Dentro del marco competencial existente, las entidades locales colaborarán con la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos del artículo 4.

Asimismo, para el cumplimiento de los citados objetivos, la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán determinar la colaboración con otras entidades públicas.

Artículo 26. *Entidades privadas de empleo colaboradoras.*

Todas las entidades privadas que intervengan en el campo de las políticas activas de empleo deberán colaborar y coordinarse con los organismos públicos en los niveles territoriales y competenciales que sean pertinentes.

En particular, las entidades privadas que opten por la coordinación y colaboración a que se refiere el párrafo anterior deberán actuar con total transparencia e informar del desarrollo de su actividad a los organismos autonómicos de empleo. En el caso de que su ámbito de actuación exceda del de una Comunidad Autónoma, el deber de información se cumplirá también con los servicios autonómicos de empleo afectados y la Agencia Española de Empleo. En el caso de entidades sin establecimiento permanente en España, se efectuará con el organismo que proceda, en función del ámbito territorial de la actividad o actividades desarrolladas. Dicha información se transmitirá con periodicidad anual e incluirá, como mínimo, una memoria en la que se describirán las actividades desarrolladas en el ámbito de las políticas activas de empleo, con datos numéricos y cualitativos concretos.

Artículo 27. *Acuerdos marco de colaboración.*

La Agencia Española de Empleo y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas podrán suscribir con entidades privadas, ya actúen estas individual o mancomunadamente, acuerdos marco de vigencia máxima cuatrienal, en los términos de los artículos 219 y siguientes de la Ley 9/2017, de 8 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.

Tanto los acuerdos marco como los contratos basados en servicios se someterán a la regulación contenida en la Ley 9/2017, de 8 noviembre y demás normativa de desarrollo.

CAPÍTULO IV

Personal del Sistema Nacional de Empleo

Artículo 28. *Personal de los servicios públicos de empleo.*

Conforma el personal del Sistema Nacional de Empleo:

a) El personal al servicio de la Agencia Española de Empleo.
b) El personal al servicio de las entidades autonómicas de empleo.

Artículo 29. *Dotación de las plantillas de los servicios públicos de empleo.*

La Agencia Española de Empleo y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas, a través de sus instrumentos de ordenación de puestos de trabajo, tendrán los recursos humanos necesarios para una prestación eficaz y eficiente de los servicios, siempre dentro de los términos permitidos por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado en el caso de la Agencia Española de Empleo, para una adecuada atención personalizada de las personas usuarias y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, así como para la satisfacción de sus servicios garantizados a través de la prestación de todas las actuaciones que comprenden la cartera de servicios de la que son titulares.

Asimismo, contarán con unas plantillas suficientes, siempre dentro de los términos permitidos por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, para la gestión eficaz y eficiente del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo.

Artículo 30. *Especialización y profesionalización del personal de los servicios públicos de empleo y las entidades colaboradoras.*

1. En desarrollo de sus respectivos instrumentos de ordenación de puestos de trabajo, y teniendo en cuenta los requerimientos de los sistemas de información y la atención personalizada de las personas demandantes de los servicios, la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos procurarán mantener una plantilla que reúna perfiles técnicos y de gestión con la suficiente especialización en el desarrollo de políticas de empleo para dar respuesta a las nuevas realidades y a los diferentes perfiles demandantes de ocupación, incluidas las personas con discapacidad.

A tal fin incluirán en los planes de formación para sus plantillas, las acciones necesarias para la adquisición de las competencias que permitan atender las distintas realidades. Se incluirá formación específica en accesibilidad cognitiva para atender las especiales necesidades de las personas con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo.

2. En los procedimientos de colaboración con las entidades públicas y privadas, así como en la evaluación de las mismas, se procurará la adecuación de sus plantillas a los fines de las actividades integrantes de las políticas activas de empleo.

En particular, deberá ponderarse la profesionalización de las mismas a través de los indicadores que sean pertinentes.

TÍTULO III

Políticas activas de empleo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 31. *Concepto de las políticas activas de empleo.*

Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Elevar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo, reducir las brechas de género, y conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, a través de una mayor fluidez de la información y de unos servicios de empleo eficaces y eficientes, serán objetivos prioritarios de las políticas activas. En particular, se deberá garantizar, a las personas pertenecientes a colectivos prioritarios para la política de empleo, la prestación de los servicios especializados para facilitar su inserción laboral o, en su caso, el mantenimiento del empleo y la promoción profesional.

Artículo 32. *Desarrollo de las políticas activas de empleo.*

1. Las políticas definidas en el artículo anterior deberán desarrollarse en todo el Estado, en el marco de los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo incluidos en el capítulo III del título I de la presente ley, teniendo en cuenta la cartera común y los servicios complementarios prestados por los Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los requerimientos de los mercados de trabajo locales, con objeto de favorecer la colocación de las personas demandantes de empleo.

2. Los servicios y programas de políticas activas de empleo se diseñarán y llevarán a cabo por la Agencia Española de Empleo y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

3. Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionados, en el ámbito de sus respectivas competencias, por los servicios públicos de empleo indicados en el apartado anterior.

Los servicios y programas incluidos en los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo podrán ser gestionados directamente por los citados servicios públicos de empleo o mediante la colaboración público-privada o colaboración público-pública, a través de la suscripción de contratos-programa, la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, especialmente mediante la suscripción de acuerdos marco, suscripción de convenios o cualquier otra forma jurídica ajustada a Derecho.

4. Anualmente, la Agencia Española de Empleo y los servicios autonómicos elevarán a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales una memoria sobre el gasto, incluido el necesario para la gestión del sistema, y los resultados de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado con el objetivo de otorgar mayor transparencia a las políticas de empleo, compartir buenas prácticas y mejorar la eficacia y eficiencia del gasto en consonancia con los objetivos fijados.

El seguimiento y evaluación de los resultados de la gestión de las políticas de empleo, realizados de acuerdo a lo establecido en el Título VI de esta ley, se recogerán en el Informe Conjunto sobre el empleo, que permitirá definir las orientaciones y recomendaciones para el fomento del empleo digno, así como plantear las mejoras necesarias.

5. La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán celebrar contratos-programa para la ejecución de políticas activas de empleo con otras entidades del sector público, singularmente con entidades locales y universidades públicas, así como con las cámaras de comercio, industria, servicios y, en su caso, navegación.

Estos contratos-programa gozarán de naturaleza administrativa, quedando excluidos del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, siempre que no tengan la consideración de contratos públicos de acuerdo con la misma.

En todo caso, se garantizarán los principios de publicidad, objetividad, transparencia y no discriminación.

Los contratos-programa tendrán el siguiente contenido mínimo:

a) Descripción de los servicios y programas de políticas activas de empleo objeto del contrato-programa.

b) Objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

c) Compromisos y obligaciones de las partes.

d) Financiación, la aportación que realice la Agencia Española de Empleo o el servicio público de empleo autonómico correspondiente no tendrá carácter subvencional, estando sometida a los controles interno y externo establecidos en la legislación presupuestaria.

e) Sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos.

f) Periodo de vigencia, el cual no podrá superar los cuatro años.

g) Causas de resolución del contrato-programa.

La celebración de los contratos-programa, en el ámbito de la Agencia Española de Empleo, corresponderá a la persona titular de su Dirección y en el ámbito de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, a la persona titular del órgano que establezca sus normas de organización.

Artículo 33. *Sistema de formación en el trabajo.*

1. Los principios, objetivos y regulación de la formación en el trabajo serán objeto de regulación específica.

2. En todo caso, serán fines de la formación en el trabajo:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado.

b) Consolidar el derecho a la formación, exigible por cualquier persona trabajadora en cualquier momento de su vida laboral, y el derecho a la promoción profesional de los artículos 4.2.b) y 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, entre ellos, el desarrollo del ejercicio del permiso de veinte horas anuales de formación, acumulables por un período de hasta cinco años, así como cualquier otro permiso de formación que pudiera acordarse.

c) Mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación, especialmente las competencias digitales y de sostenibilidad, que inciden en su desarrollo profesional y personal.

d) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

e) Garantizar que todo el contenido formativo impartido en la formación en el trabajo esté realizado con perspectiva de género.

f) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

g) Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de procesos de aprendizaje informales, sean objeto de un proceso de valoración en el marco de la formación en el trabajo, que aporte valor profesional y curricular a la persona trabajadora, pactado en el seno de la negociación colectiva.

h) Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral.

i) Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género.

j) Impulsar la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

Empleabilidad

Artículo 34. *Concepto.*

Se entiende por empleabilidad, de acuerdo con el artículo 3, el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

La empleabilidad debe producir un ajuste dinámico entre las competencias propias y las demandadas por el mercado de trabajo.

Artículo 35. *Mantenimiento y mejora de la empleabilidad.*

1. Constituye un derecho y un deber de las personas demandantes de los servicios de empleo, como desarrollo del artículo 35 de la Constitución Española, el mantenimiento y mejora de su empleabilidad.

2. El Sistema Nacional de Empleo debe velar por el mantenimiento y mejora de la empleabilidad de todas las personas demandantes de los servicios de empleo.

Todas las actuaciones de las entidades y organismos públicos y privados del Sistema Nacional de Empleo deberán orientarse hacia la satisfacción del derecho referido en el apartado anterior para todas las personas demandantes de servicios públicos de empleo.

Igualmente, las políticas de protección frente al desempleo servirán a la misma orientación, de modo que las personas beneficiarias no deben verse abocadas a la toma de decisiones que vayan en detrimento de su profesionalidad y de su capacidad de mejorar en el mercado de trabajo.

Artículo 36. *La medición de la mejora de la empleabilidad: tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura.*

1. Los patrones de atención a las personas demandantes de empleo, en especial los itinerarios individuales y sus servicios asociados, tienen como finalidad mejorar la empleabilidad de cada persona demandante de empleo, y en consecuencia la del conjunto de todas ellas.

Las herramientas tecnológicas mencionadas en el artículo 17 permitirán identificar los patrones de atención que muestren evidencias estadísticas de su relación con la mejora de la empleabilidad del conjunto de las personas demandantes de empleo.

La cuantificación de esta mejora de la empleabilidad se realizará a partir de la evolución de una tasa de empleabilidad definida reglamentariamente, previa deliberación técnica en el seno del Sistema Nacional de Empleo y del Diálogo Social, sin perjuicio de la participación de entidades específicas a través de las consultas, informes y propuestas que se deriven del procedimiento de elaboración reglamentaria. Tendrá en cuenta los parámetros directamente relacionados con la incorporación de las personas al mercado de trabajo, así como la promoción de su nivel laboral y formativo, y en particular la adquisición de las competencias y habilidades más demandadas por el mercado de trabajo y que sean adecuadas a su perfil profesional.

Asimismo, se establecerá mediante el mismo procedimiento una tasa de intermediación, que permitirá medir el impacto de las atenciones a las personas en sus transiciones al empleo y la efectividad en la atención a las empresas que solicitan cubrir sus puestos vacantes.

La tasa de cobertura ofrecerá una medida del nivel de protección frente al desempleo del conjunto de personas que se encuentren en esa situación. La tasa de cobertura indicará qué proporción de estas personas que están protegidas frente al desempleo, y su desagregación y análisis deberán permitir identificar a los colectivos desprotegidos.

Las tres tasas se harán públicas, se actualizarán de manera periódica y se mostrarán desagregadas por sexo y edad.

2. El análisis de la evolución de la tasa de empleabilidad y las evidencias estadísticas ofrecidas por los patrones de atención relacionados con su mejora, tendrán como finalidad

complementaria prestar apoyo y fiabilidad a la labor de orientación hacia las personas en cuanto a su situación real ante el mercado de trabajo.

3. El uso de herramientas de apoyo a la toma de decisiones basadas en el análisis de datos, en las evidencias estadísticas y en el análisis del mercado de trabajo, contribuirá también a identificar en cada momento qué personas o colectivos de personas están encontrando mayores dificultades para acceder al empleo. La desagregación de la tasa de empleabilidad para estos colectivos o personas mostrará también una medida de la intensidad de esas dificultades.

El diseño de los esquemas de incentivos a la contratación y otras medidas de políticas activas, podrá tener en cuenta esta identificación de colectivos, y la intensidad con que se manifiesten sus dificultades de acceso al empleo.

Artículo 37. *El catálogo de instrumentos de empleabilidad.*

1. El Sistema Nacional de Empleo mantendrá y actualizará un catálogo de instrumentos eficaces de empleabilidad cuya utilidad para el empleo o para la mejora profesional de las personas demandantes de empleo haya sido debidamente contrastada a través de datos objetivos cuantitativos y cualitativos, en función de las evaluaciones desarrolladas en todos los programas y actividades que se lleven a cabo. Este catálogo deberá orientar las acciones que se le proponen a cada persona, en función del perfilado que le haya sido trazado, que tomará en cuenta aquellas características que suelen ser motivo de discriminación, como así también todos los colectivos identificados como prioritarios en el artículo 50 de esta ley.

2. En la actualización del catálogo se buscarán las mejores prácticas que hayan sido desarrolladas y evaluadas en los distintos ámbitos territoriales del Sistema Nacional de Empleo. Igualmente, se rastrearán aquellas desarrolladas en otros Estados miembros del Espacio Económico Europeo en seguimiento de la Estrategia Europea de Empleo.

3. El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo desarrollará ese catálogo en coordinación con los sistemas nacionales de empleo de los Estados miembros del Espacio Económico Europeo.

Artículo 38. *Competencias básicas para la empleabilidad.*

Serán finalidades prioritarias de las acciones de empleabilidad la mejora de las competencias básicas de las personas demandantes de empleo en comunicación oral y escrita y en aptitudes de manejo y aprovechamiento de las herramientas digitales y tecnológicas asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en el uso de dichas herramientas. El desarrollo de dichas competencias básicas y habilidades aplicadas al desarrollo de las carreras profesionales debe constituir una competencia transversal en la programación de todas las actividades de empleabilidad.

Artículo 39. *No discriminación.*

Sin perjuicio de la atención que debe observarse para combatir cualquier causa de discriminación, en la planificación, organización y desarrollo de las acciones de empleabilidad se guardará especial cuidado en evitar discriminaciones por edad, sexo o discapacidad, o por otras razones como orientación sexual, identidad de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra circunstancia personal, familiar o social, así como la toma de cualquier decisión que pueda implicar un sesgo o estereotipo negativo de las personas por estos motivos.

Además, se evitará el establecimiento de criterios que presupongan que las personas destinatarias son suficientemente mayores, suficientemente jóvenes o referentes al sexo o a la discapacidad de estas.

CAPÍTULO III

Intermediación

Artículo 40. *Concepto de la intermediación laboral.*

1. La intermediación laboral, de conformidad con el artículo 3, es el conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

2. La intermediación puede comprender las siguientes actuaciones:

a) La prospección y captación de ofertas de trabajo.

b) La puesta en contacto de ofertas de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación.

c) La selección para un puesto de trabajo de personas que pueden ser idóneas para el mismo, evitando cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad.

d) La puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente si se encuentra entre los colectivos de atención prioritaria del artículo 50, el conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral.

3. Se considerará colocación especializada la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, o decidida por los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos.

4. La actividad de selección de personal también se considerará colocación especializada, aun cuando el método de reclutamiento de la persona idónea para el puesto de trabajo ofertado requiera extender, a falta de perfiles adecuados entre las personas demandantes inscritos, la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras no inscritas como personas demandantes de los servicios públicos de empleo.

Artículo 41. *Agentes de la intermediación.*

1. A efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará únicamente a través de:

a) Los servicios públicos de empleo.

b) Las agencias de colocación, sean agencias de colocación propiamente dichas o agencias especializadas en la recolocación o en la selección de personal. Las agencias de colocación pueden realizar actividades de intermediación en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la articulación del correspondiente instrumento jurídico para la prestación de servicios de intermediación laboral, o en su caso, con sujeción al acuerdo marco para la contratación de servicios que faciliten el desarrollo de políticas activas de empleo previsto en la disposición adicional trigésimo primera de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.

c) Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para o con las personas trabajadoras en el exterior. Se adoptarán las medidas pertinentes para evitar cualquier abuso y práctica fraudulenta en movimientos migratorios cuyo origen, destino o tránsito se ubique en el territorio del Estado, con atención particular de los colectivos desfavorecidos.

2. Asimismo, las entidades colaboradoras o promotoras de programas de políticas activas de empleo aprobados por los servicios públicos de empleo, podrán realizar de manera complementaria actuaciones de intermediación dirigidas a la inserción laboral de las personas participantes en los mismos, en los términos establecidos en la normativa reguladora correspondiente. En este supuesto, las citadas entidades no precisarán constituirse como agencias de colocación.

Artículo 42. *El servicio público de intermediación laboral.*

1. La intermediación laboral tiene la consideración de servicio de carácter público, con independencia del agente que la realice.

2. Mediante la intermediación laboral, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y el Estado, directamente y a través de agencias de colocación, deben garantizar en el ámbito de sus respectivas competencias y para el conjunto del Estado y del Espacio Económico Europeo, en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo, un servicio público de intermediación laboral a personas trabajadoras y personas, empresas y demás entidades empleadoras, sin barreras territoriales. A estos efectos, los servicios públicos de empleo deberán captar las ofertas y demandas de empleo del mercado de trabajo y superar los desequilibrios territoriales, garantizando a las personas, empresas y demás entidades empleadoras y personas usuarias de los servicios de empleo una intermediación eficaz y de calidad.

3. Sin perjuicio de la oportuna colaboración público-privada a través de los instrumentos de coordinación o los convenios de colaboración que se celebren con agencias de colocación, se fortalecerán los medios públicos del Sistema Nacional de Empleo para facilitar la intermediación laboral.

4. Los servicios públicos de empleo formalizarán, en su correspondiente ámbito territorial, acuerdos de coordinación o convenios de colaboración con las agencias cuyo contenido deberá respetarse.

En virtud de tales acuerdos, los servicios públicos podrán redirigir a las agencias a las personas demandantes de empleo para la prestación de los servicios de colocación e intermediación laboral solicitados. También podrán derivar a las empresas usuarias de esos servicios cuando así se contemple en el correspondiente acuerdo y se garantice la gratuidad del servicio para las empresas, como lo es también por definición para los usuarios de las políticas activas de empleo.

Las empresas y personas demandantes de servicios de empleo podrán también concertar directamente la prestación de servicios de intermediación con agencias de colocación, que actúen en coordinación o colaboración con los servicios públicos de empleo y con sujeción a los principios rectores de la política de empleo, con la finalidad, en el caso de las personas trabajadoras, de encontrar un empleo adecuado a su perfil y, en el caso de las empresas, de solicitar y, en su caso, reclutar a las personas candidatas cuyo perfil se ajuste a sus requerimientos y necesidades.

Se garantizará, en todo caso, a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios de intermediación.

5. La colaboración de las agencias de colocación con los servicios públicos de empleo podrá consistir en la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica. La financiación con fondos públicos exigirá el sometimiento de las agencias a los indicadores de eficiencia específicos previstos en el artículo 46.

6. Las agencias de colocación que actúen con ánimo de lucro deberán, al margen de la actividad concertada públicamente, desarrollar al menos un 60 por ciento de su actividad con fondos propios.

Se potenciará la suscripción de convenios para la ejecución de programas incluidos en los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo que respondan a necesidades específicas, en particular de ciertos territorios por transiciones industriales, transformaciones productivas o despoblación, o protejan a colectivos con necesidades especiales.

7. Las actividades de intermediación desarrolladas por las agencias de colocación se someterán a seguimiento y evaluación por parte de los servicios de empleo en su respectivo territorio. A estos efectos, las agencias de colocación facilitarán, en los soportes informáticos o medios que se establezcan, los datos, documentación e información precisos para dotar el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, así como los requeridos por los servicios públicos de empleo para evaluar el resultado cualitativo y cuantitativo de su intermediación.

8. Toda actividad de intermediación, tanto respecto de la labor de prospección y captación de ofertas de trabajo como de la casación de la oferta y demanda de empleo o la

colocación, recolocación o selección de personal, se desarrollará atendiendo al cumplimiento de los objetivos de la política de empleo y de los principios rectores de la misma.

En particular, se respetará la igualdad real y efectiva de las personas oferentes y demandantes de empleo y la no discriminación en el acceso al empleo, sin perjuicio de la generación de mercados de trabajo inclusivos y la ejecución de programas específicos para facilitar la empleabilidad de colectivos más desfavorecidos.

Se preservará también la plena transparencia y la protección y adecuado tratamiento de los datos personales de las personas demandantes de empleo por los agentes de intermediación.

Artículo 43. *Agencias de colocación.*

1. Son agencias de colocación aquellas entidades, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral en los términos señalados por el artículo 42, en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de estos.

2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán presentar declaración responsable ante el servicio público de empleo competente de la Comunidad o ciudad autónoma en la que tengan su establecimiento principal.

Con la declaración responsable, la actuación de la agencia de colocación tendrá validez en todo el territorio del Estado y sin límite de duración.

Las agencias de colocación podrán iniciar su actividad desde el día de la presentación de la declaración responsable, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las administraciones competentes en los respectivos territorios donde se ejerza dicha actividad.

3. Reglamentariamente, se regulará un sistema electrónico común que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por la Agencia Española de Empleo y por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación de manera que éstos puedan conocer en todo momento las agencias que operan en su territorio.

En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:

a) Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre las personas trabajadoras atendidas y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.

b) Respetar la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios.

c) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.

d) Cumplir la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

e) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.

f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, siempre que las personas trabajadoras se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. El falseamiento de la declaración responsable prevista en el apartado 2, así como el incumplimiento de las obligaciones relacionadas en el apartado 3, serán causas de baja en la condición de agencia de colocación, sin perjuicio de la aplicación del régimen sancionador

correspondiente. La agencia de colocación que cause baja por estos motivos, no podrá volver a tener dicha condición, aunque se ampare en nombre o razón social distintos, durante los dos años siguientes a la fecha de baja.

Artículo 44. *La actividad de recolocación de las personas trabajadoras.*

1. La actividad de colocación especializada destinada a la reinserción profesional o recolocación de las personas trabajadoras que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, podrá ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación en los términos señalados en el artículo anterior.

2. Tal actividad de recolocación se desarrollará en los términos señalados en el correspondiente plan de recolocación externa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 9 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. Asimismo, la actividad de recolocación podrá desarrollarse a iniciativa de los servicios públicos de empleo cuando concurran circunstancias que lo hagan oportuno.

3. En el desarrollo del plan de recolocación externa deberá procurarse, en particular, el retorno al mercado de trabajo de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, cuyos contratos se hayan extinguido por despido colectivo después de los cincuenta y dos años, evitando toda discriminación por razón de edad.

Artículo 45. *La actividad de selección de personal.*

1. El desarrollo de la actividad de colocación especializada consistente en la selección de personal podrá ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación.

2. El desempeño de dicha actividad se efectuará con arreglo a los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

Artículo 46. *Indicadores de eficiencia.*

Los indicadores de proceso, impacto y resultados para medir la eficiencia de la actividad de las agencias de colocación serán objeto de regulación reglamentaria, teniendo en cuenta, entre otros, los relativos al número y perfil de las personas atendidas, las ofertas de empleo captadas, la reducción de las brechas de género, y las inserciones en el mercado laboral conseguidas.

La medición de la eficiencia deberá incentivar el acceso en condiciones de igualdad a los Servicios de Empleo por parte de cualquier persona, con independencia de su nivel de empleabilidad inicial.

CAPÍTULO IV

Coordinación de políticas activas y de protección frente al desempleo

Artículo 47. *Solicitantes y perceptores de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo.*

1. Quienes soliciten o perciban prestaciones o subsidios de desempleo o prestaciones por cese de actividad deberán adquirir la condición de personas demandantes de servicios de empleo, siendo titulares de los servicios garantizados y del acuerdo de actividad previstos en esta ley. Así mismo, serán personas usuarias de los servicios públicos de empleo quienes perciban otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo.

La Agencia Española de Empleo, el Instituto Social de la Marina cuando sea competente y los servicios públicos de empleo acordarán el procedimiento para la adquisición de la condición de persona demandante de servicios de empleo por parte de las personas que soliciten o perciban prestaciones o subsidios por desempleo o por cese de actividad.

Este procedimiento deberá respetar, en todo caso, las condiciones y requisitos de acceso exigidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y demás normativa que resulte de aplicación.

2. Los servicios públicos de empleo, bien directamente, bien a través de entidades colaboradoras, garantizarán a quienes soliciten o perciban prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad, la participación en los servicios garantizados y el ejercicio de los compromisos previstos en esta ley, así como el acceso a los servicios incluidos en la cartera común del Sistema Nacional de Empleo y a los servicios complementarios establecidos en los correspondientes niveles autonómico y local en la forma que se acuerde.

3. El desarrollo de aquellas acciones, programas o actividades señalados en el itinerario o plan personalizado para la mejora de la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo conllevará el cumplimiento del acuerdo de actividad. Tal cumplimiento habrá de acreditarse por los servicios públicos de empleo o entidades colaboradoras.

Artículo 48. *Colaboración institucional.*

1. A los efectos señalados en el precepto anterior, la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, así como las entidades colaboradoras y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, la Tesorería General de la Seguridad Social, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y otras entidades gestoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad colaborarán mutuamente.

2. Tal colaboración implicará el suministro, por los servicios públicos de empleo, así como por las entidades colaboradoras, de información relativa a los aspectos siguientes: perfil individualizado de usuario, itinerario o plan personalizado diseñado y su vinculación con los resultados del análisis de datos, las evidencias estadísticas de mejora de la empleabilidad y el análisis del mercado de trabajo, relación de acciones, programas o actividades desarrollados en cumplimiento del mismo, así como ofertas de empleo remitidas.

3. Por su parte y con objeto de garantizar un óptimo desarrollo de las políticas activas de empleo, las entidades gestoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad proporcionarán a los Servicios de Empleo y entidades colaboradoras, información relativa a la protección de las contingencias de desempleo y cese de actividad, y a sus períodos de actividad laboral, en el marco de lo establecido en el artículo 77 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

4. El citado suministro de información se realizará de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

5. Las administraciones y los organismos públicos que tengan atribuidas la competencia de la gestión en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo y la Agencia Española de Empleo deberán cooperar y colaborar en el ejercicio de sus competencias garantizando la coordinación de las distintas actuaciones de intermediación e inserción laboral y las de solicitud, reconocimiento y percepción de las prestaciones por desempleo, a través de los acuerdos que se adopten en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y de los convenios que se alcancen.

Artículo 49. *Programas y medidas de apoyo activo al empleo.*

1. Con objeto de favorecer el acceso o retorno al mercado de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, así como evitar la desprofesionalización y exclusión social de las

personas perceptoras de prestaciones, subsidios u otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo o cese de actividad se articularán programas de fomento del empleo que permitan la compatibilización, al menos parcial, de tales prestaciones con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. Estos trabajos ofrecerán a las personas perceptoras de prestaciones que se acojan a los citados programas las mismas condiciones laborales que las del resto de personas trabajadoras de la empresa o entidad donde se desarrollen.

Podrán también articularse programas de apoyo activo al empleo, con carácter extraordinario y temporal y financiación, a fin de ofrecer un apoyo económico y promover acciones de mejora de la empleabilidad, en el caso de las personas pertenecientes a los colectivos prioritarios, o para fomentar la movilidad geográfica voluntaria de las personas desempleadas, cuando estas acepten una oferta de empleo que requiera cambio de lugar de residencia habitual.

2. Así mismo, para impulsar el desarrollo de iniciativas de emprendimiento o economía social viables, se desarrollarán programas de fomento del empleo a cuyo amparo podrá abonarse, por una sola vez, la prestación contributiva por desempleo a que tenga derecho la persona trabajadora, en su importe total o parcial, y/o utilizarse para abonar el importe de las cuotas a la Seguridad Social. Tales programas comprenderán una auditoría de la viabilidad del proyecto empresarial o de economía social, así como un acompañamiento técnico, con perspectiva de género, de su puesta en práctica.

Igualmente, se arbitrarán programas de fomento del empleo que contemplen el abono del importe total o parcial de la prestación contributiva por desempleo para favorecer la movilidad geográfica de sus perceptores, si el trabajo que origina la compatibilidad les obliga a cambiar de lugar de residencia habitual.

3. En relación con la activación de la prestación de desempleo, se estará a lo dispuesto en la legislación reguladora de la protección por desempleo y en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

CAPÍTULO V

Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo

Artículo 50. *Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo.*

1. El Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.

Se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, los programas específicos y las medidas de acción positiva se reforzarán en los supuestos en que se produzcan situaciones de interseccionalidad.

Respecto al colectivo de personas con discapacidad, se reconocerá como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

2. Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, corresponde al Sistema Nacional de Empleo, en sus distintos niveles territoriales y funcionales y de manera coordinada y articulada asegurar el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo se coordinarán con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas mediante protocolos de coordinación aprobados para tal fin.

La condición de colectivo prioritario determinará el establecimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, con perspectiva de género, que deberán establecerse simultáneamente a la identificación. Periódicamente, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se evaluará la evolución del cumplimiento de tales objetivos, a los efectos de proseguir con las mismas acciones, o adaptarlas para una mejor consecución de los objetivos propuestos. En la medida de lo posible, los objetivos se establecerán de forma desagregada para cada uno de los colectivos prioritarios.

Con el fin de garantizar una atención integral a estos colectivos, se fortalecerá la coordinación con los servicios sociales, poniéndose en marcha los mecanismos e instrumentos jurídicos para ello.

3. Los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de la particular atención que deberán prestar a los colectivos considerados como prioritarios, podrán identificar los suyos propios, con la finalidad de prestarles una atención diferenciada a la vista de las peculiaridades de los distintos territorios, siendo igualmente financiados como los establecidos en el apartado 1.

4. Reglamentariamente se podrá adaptar la relación de colectivos vulnerables de atención prioritaria, contenida en el apartado 1, a la realidad socio-laboral de cada territorio y de cada momento y se concretará, cuando sea preciso, la forma de identificar la pertenencia a tales colectivos.

Artículo 51. *La perspectiva de género en las políticas de empleo.*

1. La actuación de los organismos públicos y privados de empleo se dirigirá a promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en las carreras profesionales y a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, entre personas usuarias de los servicios de empleo. Esta actuación deberá intensificarse cuando las demandantes de empleo, mujeres desempleadas o inactivas, encabecen una familia monomarental.

2. Deberán establecerse objetivos cuantitativos sectoriales de disminución de la brecha de empleo en aquellos sectores en los que exista una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino, en perjuicio de este último, superior a la media total, computada anualmente. Podrá beneficiarse de medidas de incentivo al empleo, reguladas por la normativa laboral, toda aquella empresa perteneciente a dichos ámbitos que en el último ejercicio haya incrementado el porcentaje de empleo femenino sobre el total.

3. Podrán desarrollarse medidas de incentivo para la incorporación de trabajadores varones en aquellos ámbitos de mayor presencia femenina, al objeto de reducir la segregación ocupacional.

4. Los servicios de empleo pondrán en marcha acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina. En particular, se organizarán iniciativas de este tipo destinadas a la promoción hacia los grupos profesionales superiores. A estos fines, se

desarrollarán algunas de las acciones consideradas más eficientes de entre las incluidas en el catálogo de instrumentos de empleabilidad.

Artículo 52. *Políticas de empleo para mayores de cuarenta y cinco años.*

Se considerarán colectivos prioritarios de las políticas de empleo las personas demandantes de los servicios de empleo que hayan alcanzado la edad de cuarenta y cinco años, cuando hayan perdido su empleo o estén en riesgo de perderlo, intensificándose la atención que reciban cuando tengan a cargo menores de dieciséis años o mayores dependientes.

Artículo 53. *Personas demandantes de servicios de empleo jóvenes.*

1. Ostenta la condición de persona joven, a los efectos de esta ley, la que no haya alcanzado los treinta años o sea beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

2. El Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo incluye, en las mismas condiciones que a cualquier otra persona demandante de servicios de empleo, a quienes formen parte de la población activa en esta franja de edad. Los datos del sistema se utilizarán a los efectos de cualquier programa europeo o interno que se pongan en marcha, a cuyo efecto se realizarán las adaptaciones puntuales que sean necesarias.

3. Se considera, en todo caso, colectivo prioritario para la política de empleo el conformado por las personas jóvenes, especialmente por aquellas que superen los 18 años y carezcan de alguna de las titulaciones previstas en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la conclusión de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. En las personas jóvenes de dieciséis y diecisiete años sin estudios obligatorios o postobligatorios, independientemente de la mejora de la empleabilidad e inserción laboral, los esfuerzos del sistema público de empleo prestarán una atención especial al retorno al sistema educativo y mejora de las cualificaciones iniciales. En cuanto a las personas jóvenes que dispongan de alguna de las citadas titulaciones, las medidas de empleabilidad se dirigirán hacia el favorecimiento de la práctica profesional.

Con carácter general, las políticas activas de empleo promoverán el empleo de calidad, la contratación indefinida y a jornada completa y los salarios dignos, así como la movilidad geográfica hacia zonas rurales despobladas o en riesgo de despoblación. Ello sin perjuicio de que, en el caso de las personas jóvenes de dieciséis y diecisiete años, las medidas prioritarias obedezcan lo dispuesto para ellas específicamente en el párrafo anterior.

Artículo 54. *Personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo.*

1. Sin perjuicio de otras medidas de generación y mantenimiento del empleo que puedan desarrollarse de conformidad con la presente ley, se tendrán especialmente en cuenta las contenidas en el artículo 39.2 del 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 noviembre. Los servicios de empleo procurarán, prioritariamente, el acceso de dichas personas al empleo ordinario, el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral y su desarrollo profesional, así como la sostenibilidad del empleo protegido.

2. Cuando así lo determinen las respectivas Administraciones públicas competentes, los empleados y empleadas públicas al servicio de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos se integrarán en los equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad, a los efectos de la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

3. De conformidad con el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, los servicios públicos de empleo diseñarán y pondrán en marcha acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad. Las medidas más adecuadas del catálogo de instrumentos de empleabilidad, a la vista del perfil de las personas demandantes de servicios de empleo, serán objeto de las adaptaciones necesarias para su plena efectividad.

4. La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, así como las entidades privadas y colaboradoras que se determinen reglamentariamente, podrán cooperar en el diseño, organización, puesta en marcha y ejecución de los servicios de empleo con apoyo, en los términos del artículo 41 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y de su normativa de desarrollo.

TÍTULO IV

Servicios garantizados, compromisos y cartera de servicios

CAPÍTULO I

Servicios garantizados y compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo y las empresas

Artículo 55. *Servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo y a personas, empresas y demás entidades empleadoras.*

1. La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, bien directamente o a través de su colaboración con otros agentes públicos, privados y con los interlocutores sociales, deben garantizar en todo el territorio nacional los servicios que se relacionan en los artículos siguientes a las personas demandantes de servicios de empleo y a las personas, empresas y demás entidades empleadoras.

2. La asignación de estos servicios estará asistida por el análisis de datos y las evidencias estadísticas que muestren su impacto y efectividad en esa mejora.

3. El contenido y alcance de los mismos se determinarán reglamentariamente.

Artículo 56. *Catálogo de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo.*

1. Con objeto de facilitar el acceso a un empleo decente y de calidad y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo, los servicios garantizados serán los siguientes:

a) Elaboración de un perfil individualizado de usuario que permita la evaluación de la persona demandante de los servicios de empleo, con el soporte de evidencias estadísticas para la mejora de su empleabilidad, y que facilite el ulterior diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado.

El perfilado requerirá un diagnóstico previo de la situación de partida de la persona usuaria, que tendrá en cuenta sus habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, así como su edad o pertenencia a colectivos prioritarios, situación familiar, ámbito territorial, tiempo y motivos de desempleo, percepción de prestaciones o ayudas económicas a la activación y cualquier otra variable personal o social que pueda ser relevante, en función de sus necesidades y expectativas. Asimismo, en el citado diagnóstico se tendrán en cuenta las situaciones de interseccionalidad.

Las personas demandantes de los servicios de empleo dispondrán de su evaluación individual en el plazo más breve posible desde la solicitud del servicio de orientación profesional.

b) Tutorización individual y al asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, bien entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo. Esta tutorización estará libre de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad, origen, etnia y discapacidad, y prestará atención a las necesidades específicas de las distintas etapas vitales, en particular aquellas que producen mayor alejamiento del mercado laboral, como la maternidad y el cuidado de personas menores o mayores.

La tutorización permitirá identificar a la persona que acompañará a la persona demandante de los servicios de empleo, una vez evaluado en función de su empleabilidad,

en la ejecución de su itinerario personalizado para el empleo y en su revisión y actualización, para facilitar su activación y mejorar su empleabilidad.

La persona tutora prestará un servicio integral a la persona desempleada, a fin de facilitarle la información y asesoramiento necesarios para la definición de su currículo, el manejo de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda activa de empleo, la situación del mercado, las necesidades de los sectores productivos, la oferta formativa, la movilidad laboral, geográfica o funcional y cuantas funciones de apoyo individual y personalizado sean precisas. Realizará, asimismo, un seguimiento individual y personalizado de las actuaciones que la persona usuaria vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario y que determinarán, en su caso, su revisión.

c) Un itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil que exigirá la formalización de un acuerdo de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria.

El itinerario o plan personalizado de actuación se elaborará por el servicio de empleo, con la colaboración de la persona usuaria para facilitar su acceso al empleo, prestará especial atención a la eliminación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, origen nacional y origen étnico. Detallará las principales actividades propuestas con objeto de mejorar la empleabilidad del usuario, teniendo en cuenta las necesidades del sistema productivo, el empleo local y los sectores emergentes o estratégicos o, en su caso, iniciativas de emprendimiento, autoempleo y economía social, así como sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

Al menos, deberá incorporar:

1.º La identificación de un itinerario formativo, que contendrá las acciones de formación que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional de la persona usuaria o, en su caso, para su formación continuada y actualización permanente para adaptarse a las necesidades de transformación productiva o a los cambios paulatinos en la forma de trabajo y a las exigencias de nuevas competencias.

2.º La identificación de alternativas laborales o de emprendimiento a las que puede acceder la persona demandante de servicios de acuerdo con su perfil profesional, las necesidades específicas de las distintas etapas vitales y las necesidades del sistema productivo.

3.º La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil y sus necesidades de conciliación, la persona usuaria quedará obligada a realizar.

El plan de actuación se adaptará a las modificaciones que se produzcan en la empleabilidad de la persona usuaria durante el desarrollo de las actividades y servicios previstos en el itinerario.

Las personas demandantes de los servicios de empleo tienen derecho a disponer de su itinerario o plan de actuación individualizado, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la elaboración de su perfil de usuario.

El acuerdo de actividad implicará, para el servicio público de empleo, la obligación de proporcionar los servicios y actividades concretos comprometidos en el plan de actuación individualizada y el acompañamiento y seguimiento por la persona tutora y, para la persona usuaria, los compromisos de participación activa en los servicios y actividades incluidos en el acuerdo y, en su caso, de aceptación de una colocación adecuada. Se atenderán, en particular, las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal y las de los colectivos con dificultades especiales de empleabilidad.

d) Formación en el trabajo, que, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo, permita la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral. La formación impartida colmará las lagunas detectadas en el proceso de diagnóstico de la persona demandante de los servicios de empleo y atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, con recurso a los servicios más eficaces en función del perfil individualizado.

e) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con garantías, con apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida la realización de una auditoría de viabilidad, y prestará especial atención a las necesidades específicas de las

mujeres. Se prestará especial soporte a iniciativas generadoras de trabajo autónomo, constitución de entidades de economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.

f) Intermediación laboral eficiente, que facilite ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas desempleadas inmersas en procesos de recolocación.

g) Un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios y a recibir una orientación y atención presencial o no presencial.

Para facilitar la inmediatez en la atención y la adaptación a las necesidades de las personas usuarias, debe facilitarse la accesibilidad a las actividades y servicios y el desarrollo de los propios itinerarios formativos personalizados por canales no presenciales que permitan a las personas usuarias mejorar su empleabilidad, atender sus necesidades de conciliación y lograr su inserción laboral, sin perjuicio de la garantía de la prestación de servicios de forma presencial, que faciliten la accesibilidad de toda la ciudadanía, con la finalidad de no acrecentar la brecha digital.

h) Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones. A tal fin, las personas demandantes de servicios de empleo podrán desplazarse a las diferentes Comunidades Autónomas y beneficiarse de las ayudas al empleo que estén establecidas en ellas, ya pertenezcan a la cartera común o complementaria de servicios. Para ello, deberán estar inscritas como personas demandantes de empleo en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

Queda prohibida cualquier discriminación directa o indirecta que puedan sufrir las personas demandantes de empleo por parte de los servicios públicos y privados de empleo a causa de su vecindad civil, su residencia o su nacionalidad en cualquier Estado de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo. No podrán establecerse requisitos de vinculación con un determinado servicio de empleo en detrimento de los demás.

Solo podrán establecerse condiciones previas de empadronamiento, residencia o vecindad civil en el ámbito de los programas de apoyo al empleo local, así como preferencias de acceso a las acciones de fijación de población en ciertos entornos o de recolocación de personas que hayan perdido sus empleos.

i) Búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación. Esta protección se satisfará bien a través de las prestaciones del sistema de Seguridad Social de protección por desempleo, bien a través de ayudas de empleo accesorias a los servicios del Servicio Público de Empleo conforme a su normativa específica, que tendrán en cuenta las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

j) Un expediente laboral personalizado único, que estará integrado por el perfil individualizado de la persona demandante de servicios públicos de empleo, el itinerario o plan personalizado de actuación, el acuerdo de actividad, las actividades desarrolladas en cumplimiento del mismo, la tutorización y seguimiento de la persona usuaria durante las transiciones laborales, la cartera individualizada de formación, las ofertas de empleo adecuadas aceptadas o rechazadas y su justificación, los contratos suscritos, la vida laboral de la Seguridad Social y las prestaciones, ayudas o incentivos económicos que, en su caso, perciba durante su proceso de búsqueda de empleo o como consecuencia del mismo.

2. La implementación de los servicios garantizados previstos en este artículo se efectuará a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, a que se refiere el artículo 61.

Artículo 57. *Catálogo de servicios garantizados a personas, empresas y demás entidades empleadoras.*

1. La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, bien directamente o a través de su colaboración con otros agentes públicos y privados y con los interlocutores sociales y otras entidades colaboradoras, deben garantizar en todo el territorio nacional los servicios que se relacionan a continuación a las personas, empresas y demás entidades empleadoras demandantes de servicios de empleo, con objeto de facilitar su acceso a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas, así como procesos eficaces de

difusión de sus necesidades de personas trabajadoras y procesos de captación de personas candidatas.

2. Los servicios garantizados serán los siguientes:

a) Gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo.

b) Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.

c) Identificación de las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes como a perfiles profesionales requeridos que facilite una adecuada planificación formativa.

d) Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios.

e) Apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.

f) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

3. El desarrollo e implementación de los servicios garantizados previstos en este artículo se efectuará reglamentariamente.

Artículo 58. *Compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo.*

Las personas demandantes de los servicios de empleo están sujetas a los siguientes compromisos:

a) Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la elaboración del perfil individualizado de usuario, las recomendaciones para la mejora de su empleabilidad y el diseño de un itinerario personalizado formativo o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado. A tal efecto, el usuario deberá facilitar la documentación, datos e informes relevantes, atendiendo, presencial o telemáticamente, los requerimientos del organismo correspondiente y de la persona tutora y habilitando un canal para recibir las oportunas comunicaciones derivadas de la subscripción del compromiso de actividad.

b) Desarrollar, salvo causa justificada, aquellas actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el itinerario o plan personalizado: Actuaciones de búsqueda activa de empleo y acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal adecuadas para la mejora de sus competencias y cualificación profesional o, en su caso, para su formación continuada y actualización.

c) Cumplir, salvo causa justificada, con las acciones de formación y la carga lectiva mínima señaladas en el acuerdo de actividad, sometiéndose, en su caso, a las correspondientes evaluaciones de competencias y habilidades alcanzadas o mejoradas.

d) Mantener una actitud activa para mejorar su empleabilidad, mediante el cumplimiento de las actividades señaladas por el itinerario o plan personalizado, así como a través del desarrollo de otras iniciativas individuales reveladoras de tal actitud.

e) Manifestar cambios de domicilio y cuantas otras circunstancias sean relevantes para el disfrute adecuado de los servicios de empleo, señaladamente a efectos de reformulación del itinerario o plan personalizado, en particular las dificultades de conciliación que puedan condicionarlos.

f) Aceptar ofertas de empleo adecuadas en los términos señalados por el artículo 3, en el caso de las personas desempleadas. En el supuesto de que la persona sea beneficiaria de prestaciones por desempleo, en el acuerdo se comprometerá a buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada en los términos definidos en el artículo citado y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su empleabilidad.

Artículo 59. *Compromisos de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo.*

Las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo, para poder acceder a los servicios garantizados regulados en el artículo 57.2, están sujetas a los siguientes compromisos:

a) Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la planificación de las actividades formativas.
b) Comunicar los puestos vacantes con los que cuenten, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
c) Colaborar con la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

Cartera de servicios

Artículo 60. *Personas, empresas y demás entidades usuarias de los servicios de empleo.*

Podrán ser usuarios de los servicios de empleo:

a) Las personas demandantes de servicios de empleo.
b) Las personas, empresas y demás entidades empleadoras, cualquiera que sea su forma jurídica.

Artículo 61. *Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo y carteras propias.*

1. La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que se regulará reglamentariamente, recogerá, para su implementación, los servicios garantizados previstos en los artículos 56 y siguientes y los demás que pudieran prestarse en todo el territorio del Estado y por todos los servicios públicos de empleo. Los servicios públicos de empleo prestarán dichos servicios bien directamente, a través de sus propios medios, bien a través de aquellas entidades, públicas o privadas, colaboradoras para ello.

Los servicios incluidos en la cartera común del Sistema Nacional de Empleo se agruparán en:

a) Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.
b) Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.
c) Servicios de formación en el trabajo.
d) Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

2. Además los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus competencias, podrán aprobar sus respectivas Carteras de Servicios, que incluirán, en todo caso, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, la cual debe garantizarse a todos los usuarios, pudiendo incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contempladas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que se podrán prestar bien directamente, a través de sus propios medios, bien a través de entidades colaboradoras o servicios complementarios.
3. Sin perjuicio de recibir una atención presencial personalizada e inclusiva, para garantizar la provisión continua de los servicios propios del Sistema Nacional de Empleo, se implementará, adicionalmente y con carácter accesorio, una cartera digital de servicios, asegurándose la plena accesibilidad y la no discriminación en la utilización de esta herramienta tecnológica. Su desarrollo normativo garantizará la atención continuada a través de un asistente virtual y requerirá el establecimiento de un sistema electrónico de identificación individual de personas y empresas usuarias de los servicios. El asistente virtual facilitará la accesibilidad e inmediatez en la atención.

Se asegurará, en todo caso, la autonomía de definición y gestión por parte de los servicios públicos de empleo.

TÍTULO V

Financiación

Artículo 62. *Régimen presupuestario de fondos de empleo de ámbito nacional.*

1. El Estado tiene las competencias en materia de fondos de empleo de ámbito nacional, que figurarán debidamente identificados y desagregados en los presupuestos de los organismos y entidades que ostenten estas competencias a nivel estatal en cada momento.

Los créditos asociados a dichos fondos, que no forman parte del coste efectivo de los traspasos de competencias de gestión a las Comunidades Autónomas, se distribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, cuando correspondan a competencias cuya gestión ha sido transferida, y se utilizarán para financiar programas y servicios de política activa de empleo incluidos en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, sin perjuicio de lo dispuesto en los reales decretos de transferencias correspondientes.

2. Para posibilitar la realización de una gestión a medio plazo por parte de las Comunidades Autónomas, por Acuerdo del Consejo de Ministros, previo informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública, se podrán acordar los criterios de distribución de carácter plurianual y distribución de los fondos para ejercicios futuros, siempre que no superen los límites y las anualidades fijadas en el artículo 47.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, sin que resulte de aplicación lo previsto en el apartado tercero de este artículo.

Estos criterios deberán tenerse en cuenta en la elaboración de los respectivos Presupuestos Generales del Estado con los límites recogidos en el artículo 47 de la Ley 47/2003, de 27 de noviembre y en el marco de la disponibilidad presupuestaria.

Lo previsto en el presente apartado únicamente se aplicará a aquellas Comunidades Autónomas que cumplan los objetivos previamente fijados, que tendrán en cuenta los resultados de las evaluaciones externas o internas realizadas a los miembros del Sistema Nacional de Empleo, de cara a garantizar la eficacia y eficiencia en la ejecución de las políticas activas de empleo.

3. Como excepción a lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, en el caso de que las Comunidades Autónomas cumplan los requisitos y objetivos previamente fijados, serán objeto de devolución al Estado los remanentes de créditos no comprometidos hasta el 31 de marzo del ejercicio siguiente al que fueron asignados.

En las normas o convenios de colaboración que incorporen los criterios objetivos de distribución, se recogerán las condiciones de gestión de los fondos, que incluirán las posibilidades de reasignación de importes entre programas o servicios y la posibilidad de reutilizar cantidades reintegradas o recuperadas por las Comunidades Autónomas derivadas de cantidades previamente asignadas y comprometidas, con respeto de la normativa presupuestaria del Estado y sin que en ningún caso se pueda producir la modificación del presupuesto del órgano de la Administración General del Estado por la aplicación de las posibilidades indicadas.

4. Asimismo, en el acuerdo de distribución de fondos que se presente a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se indicará el importe que se puede destinar a posibilitar las funciones de intermediación laboral sin barreras territoriales, en los términos del artículo 41. El órgano competente de la Administración General del Estado comprobará su cumplimiento por parte de los servicios públicos de empleo. Si se detectase el incumplimiento de esta obligación por parte de alguna Comunidad Autónoma, no procederá al abono de las cantidades debidas en tanto no se subsane esta situación. A estos efectos, con carácter previo se comunicará a las Comunidades Autónomas que se encuentren en esta situación la necesidad de subsanar el incumplimiento detectado.

5. Del total de los fondos de empleo de ámbito nacional se establecerá una reserva de crédito, no sujeta a la distribución a que se hace referencia en los apartados anteriores para gestionar por el órgano competente de la Administración General del Estado, en la ejecución de los servicios y programas señalados en el artículo 22 h).

Artículo 63. *Políticas activas de empleo cofinanciadas por los fondos de la Unión Europea.*

1. En la distribución de los fondos a gestionar por las Comunidades Autónomas se identificarán los programas cofinanciados por los fondos de la Unión Europea.

2. Cuando las políticas activas de empleo estén cofinanciadas por fondos de la Unión Europea, las Comunidades Autónomas que hayan asumido su gestión asumirán, igualmente, la responsabilidad financiera derivada del cumplimiento de los requisitos contemplados en la legislación comunitaria aplicable.

Artículo 64. *Órganos de seguimiento y control de los fondos de empleo de ámbito nacional.*

1. Son órganos de seguimiento y control de los fondos de empleo de ámbito nacional:

a) La Agencia Española de Empleo.
b) Los órganos de las Comunidades Autónomas, respecto de la gestión transferida.
c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
d) La Intervención General de la Administración del Estado.
e) El Tribunal de Cuentas.
f) En la medida en que los fondos estén cofinanciados por la Unión Europea, los órganos correspondientes de esta, así como, en el ámbito estatal, los organismos designados como autoridades de gestión y autoridades pagadoras de los fondos estructurales.

2. Las acciones de control se ejercerán por dichos órganos de conformidad con la normativa que les es de aplicación.

Artículo 65. *Remanentes generados con la cuota de formación profesional.*

1. Los remanentes de crédito destinados al sistema de formación en el trabajo que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito de la Agencia Española de Empleo se incorporarán a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a lo que se disponga en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

2. Asimismo, cuando el remanente de tesorería afectado a financiar el Sistema de Formación en el trabajo, calculado a 31 de diciembre de cada ejercicio, supere los dos mil millones de euros durante dos ejercicios consecutivos, podrá utilizarse en el ejercicio siguiente, para financiar programas o servicios de políticas activas de empleo siempre que incluya la mejora de las competencias profesionales, en la cuantía máxima que exceda los dos mil millones de euros citados.

Para hacer efectiva esta posibilidad, o bien se incluirá el importe en los presupuestos iniciales del organismo del Estado que tuviera el remanente generado, o bien se tramitará la correspondiente modificación presupuestaria.

TÍTULO VI

Evaluación de la política de empleo

Artículo 66. *Planificación y carácter público de sus resultados.*

1. La política de empleo será objeto de una evaluación continuada, planificada, dirigida en el seno del Sistema Nacional de Empleo y realizada con carácter externo e independiente, desarrollándose de manera adicional al conjunto de evaluaciones internas que se realicen dentro del Sistema Nacional de Empleo.

Para asegurar su utilidad, la evaluación de la política de empleo perseguirá los objetivos finales que con carácter general contemple la evaluación de políticas públicas en el Estado.

2. Los resultados de la evaluación serán públicos, actualizados de manera periódica, e incluirán recomendaciones que se incorporarán con claridad al proceso de toma de decisiones.

Artículo 67. *Prioridades.*

La evaluación de la política de empleo tendrá como prioridades:

a) La medición del retorno social y económico de las inversiones en materia de política de empleo.

b) La valoración de la eficacia de las medidas de protección a las personas y a las empresas, y su impacto en el mantenimiento del empleo.

Artículo 68. *Niveles de organización.*

La planificación de la evaluación cubrirá las estrategias vigentes en cada momento, así como sus planes de desarrollo. Se organizará, al menos, en los siguientes niveles:

a) Estratégico, de cumplimiento de objetivos.

b) De desempeño de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, de acuerdo con el modelo promovido por la Comisión Europea entre la Red de Servicios Públicos de Empleo de la Unión Europea.

c) De impacto, eficacia y eficiencia de programas y medidas de políticas de empleo que se desarrollen en aplicación de las estrategias y planes vigentes.

d) De satisfacción de las personas y las entidades empleadoras atendidas a través de su participación en esos programas y medidas.

Artículo 69. *Aspectos metodológicos y calidad de los datos.*

1. La metodología utilizada en las evaluaciones permitirá valorar el diseño, puesta en práctica y efectos de las políticas de empleo, identificando su contribución a los resultados obtenidos. Para ello, dicha metodología podrá utilizar técnicas que incorporen grupos de control, consideren escenarios contractuales, o se apoyen en proyectos piloto ensayados con carácter previo a la aplicación de las medidas evaluadas.

2. La metodología prestará especial atención a la medición de la mejora de la empleabilidad, en los términos en que está definida en el artículo 3, así como al análisis de las transiciones del desempleo al empleo.

3. Los datos administrativos originados en los procedimientos de gestión en el seno del Sistema Nacional de Empleo serán la fuente principal y más relevante para la realización de la evaluación. Se asegurará su calidad utilizando para ello proyectos específicos sobre el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo. En la medida de lo posible, los datos se presentarán de forma desagregada para los diferentes colectivos prioritarios.

4. La metodología incluirá la elaboración de recomendaciones que acompañarán a la presentación de los resultados. Al igual que estos, dichas recomendaciones tendrán carácter público.

Artículo 70. *Otras iniciativas de evaluación.*

Sin perjuicio de lo establecido en el presente título, se favorecerán las iniciativas de evaluación que se desarrollen en paralelo a los niveles de gestión por parte de las administraciones competentes, con el objeto de dar cobertura a la evaluación del impacto del mayor número posible de programas y medidas.

En el seno del Sistema Nacional de Empleo, se promoverá la sistematización de la puesta en común de buenas prácticas y casos de éxito que surjan del conocimiento obtenido como resultado de estas iniciativas.

Disposición adicional primera. *Transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la Agencia Española de Empleo.*

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 18, mediante Real Decreto se regularán las condiciones de la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., en la Agencia Española de Empleo y se procederá a la aprobación de su Estatuto.

2. La transformación se producirá por cesión e integración global, en unidad de acto, de todo el activo y el pasivo del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., sucediéndole la Agencia Española de Empleo de forma universal en sus derechos y obligaciones.

3. El personal funcionario que preste sus servicios en el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., pasará a depender de la Agencia Española de Empleo en la situación

administrativa que estuviera a la entrada en vigor de esta norma en su cuerpo o escala de procedencia, conservando la antigüedad y grado que tuvieran consolidado y con los mismos derechos y obligaciones que tuvieran en el momento de la integración.

4. Igualmente, la Agencia Española de Empleo se subrogará en los contratos de trabajo concertados con el personal sujeto a derecho laboral, que pasará a integrarse en la plantilla de la agencia en los mismos grupos, categorías y áreas de trabajo a que estuvieran adscritos, con los mismos derechos y obligaciones que tuvieran en el momento de la integración.

5. En consecuencia con lo anterior, todas las referencias que en la legislación vigente se efectúan al Instituto Nacional de Empleo, al Servicio Público de Empleo Estatal o a sus funciones y unidades deberán entenderse realizadas a la Agencia Española de Empleo.

6. Como excepción al régimen general previsto en el artículo 108 sexies de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la Agencia Española de Empleo estará sometida a función interventora en los términos previstos en los artículos 148 y siguientes de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

7. Como especialidad a lo previsto en los artículos 108 quater y 108 sexies de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la persona titular de la dirección de la agencia será nombrada y separada de su cargo por real decreto acordado en Consejo de Ministros, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El Director o Directora de la Agencia ostentará en todo caso las siguientes competencias, sin perjuicio de las establecidas en el Estatuto:

a) Elaborar y aprobar el anteproyecto de presupuesto de ingresos y gastos de la agencia.

b) Proponer al Ministerio de Hacienda y Función Pública las variaciones en la cuantía global del presupuesto y las que afecten a los gastos de personal.

c) Aprobar las cuentas anuales de la agencia.

d) Nombrar y cesar al personal directivo de la agencia.

e) Establecer los criterios y porcentajes para calcular el incentivo de rendimiento que percibe el personal directivo de la agencia como complemento de productividad.

8. De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, el número de miembros del Consejo Rector y los demás órganos colegiados de la Agencia Española de Empleo se determinará en su Estatuto.

El número máximo de miembros del Consejo Rector que percibirán indemnizaciones por asistencia, dietas o gastos de viaje o cualquier otra indemnización o compensación prevista en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en ningún caso podrá superar los límites a que se refiere el artículo 6.2 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

Disposición adicional segunda. *Personal del Sistema Nacional de Empleo.*

1. El Gobierno mejorará y reforzará la relación de puestos de trabajo de la Agencia Española de Empleo, para que pueda responder en términos de suficiencia a las necesidades del servicio público requerido de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y, en el caso de la Agencia Española de Empleo, dentro de los límites permitidos por las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las Administraciones públicas autonómicas que gestionen las competencias de gestión de empleo ordenarán sus puestos de trabajo en términos de suficiencia para el cumplimiento de sus fines.

3. En el marco de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y de los objetivos de la presente ley, se articulará un instrumento de planificación de recursos humanos para dotar de forma estructural con personal con funciones de orientación y prospección del mercado de trabajo a las unidades responsables de la gestión de las políticas de empleo en las Comunidades Autónomas.

4. Las actuaciones derivadas de la aplicación y desarrollo de esta ley que incidan en el personal de las Comunidades Autónomas se ajustarán a las normas básicas sobre gastos de personal que sean de aplicación, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

Disposición adicional tercera. *Oficina de Análisis del Empleo.*

1. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta norma, se constituirá la Oficina de Análisis del Empleo, como área especializada dentro de la Agencia Española de Empleo, vinculada funcionalmente con el Observatorio de las Ocupaciones, el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo y el área responsable de la elaboración de la Estadística de Movimiento Laboral Registrado y Contratación.

2. La Oficina de Análisis del Empleo desarrollará las siguientes funciones:

a) La investigación, estudio y asesoramiento en las materias relativas a las políticas de empleo y su incidencia sobre el mercado de trabajo y el sistema económico, social y de Seguridad Social, así como la elaboración, publicación y divulgación de documentos analíticos y programáticos en torno al empleo y la ocupación y la confección de datos y estadísticas útiles para el Sistema Nacional de Empleo.

b) El asesoramiento en el diseño de actividades formativas en materia de políticas de empleo dirigida a empleados públicos y otro personal de entidades de empleo colaboradoras, así como la colaboración con los órganos de la Administración encargados de convocar las pruebas de acceso para la selección de funcionarios de Cuerpos adscritos al Ministerio de Trabajo y de Economía Social con funciones de administración y gestión de las políticas de empleo.

c) El desarrollo, en colaboración con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, de proyectos aprobados por su Patronato, que promuevan la realización de actividades de estudio, análisis y divulgación sobre la formación en el trabajo, así como con los organismos técnicos de carácter oficial con competencias en materia de prospección, elaboración de perfiles profesionales y detección de necesidades de formación, en los términos que se regule reglamentariamente.

d) La colaboración con el Observatorio de las Ocupaciones de la Agencia Española de Empleo y las comisiones paritarias sectoriales en la labor de prospección y detección de demandas formativas del sistema productivo y el mercado laboral, para proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación de la población activa y para anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la competitividad de las empresas. Esta función se desarrollará en coordinación y cooperación con las Comunidades Autónomas, las Corporaciones Locales y los interlocutores sociales, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

e) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por normas legales o reglamentarias.

Disposición adicional cuarta. *Plan integral de empleo de Canarias.*

Considerando la situación económica, social y laboral de Canarias, dada su condición de región ultraperiférica derivada de su insularidad y lejanía reconocida por el artículo 138.1 de la Constitución Española y por el artículo 349 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, teniendo en cuenta los fondos estructurales del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, en orden a incrementar el empleo en su territorio, el Estado garantizará la financiación de un Plan integral de empleo que se dotará, de forma diferenciada y para su gestión directa por dicha Comunidad Autónoma, en el estado de gastos de la Agencia Española de Empleo, no integrado en la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos para gestionar servicios y programas, y que será independiente de la asignación de los fondos de empleo de ámbito nacional que le correspondan.

Disposición adicional quinta. *Libro Blanco de Empleo y Discapacidad.*

En el marco del Libro Blanco de Empleo y Discapacidad y en desarrollo de lo señalado en el artículo 54, se establecerán las medidas legislativas, los programas y servicios de empleo necesarios en favor de las personas con discapacidad.

Disposición adicional sexta. *Acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes.*

Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las personas trabajadoras jóvenes, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo juvenil no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de edad en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las personas jóvenes, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por razón de sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Sin perjuicio de lo expuesto, en el caso de los jóvenes de dieciséis y diecisiete años, las medidas prioritarias deben focalizarse en promover su reincorporación al sistema educativo o la mejora de cualificaciones.

Disposición adicional séptima. *Acceso y consolidación del empleo de las mujeres.*

Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las mujeres, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de sexo en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las mujeres, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por discapacidad, salud, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Disposición adicional octava. *Competencia del Instituto Social de la Marina para la gestión y control de las prestaciones por desempleo.*

El Instituto Social de la Marina continuará realizando la gestión y control de las prestaciones por desempleo correspondientes a las personas trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Disposición adicional novena. *Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.*

1. Las Administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo previstos en esta ley con las personas participantes en dichos programas.

La duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses y, en el caso de la contratación realizada por Administraciones públicas, los procesos de selección deberán observar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Excepcionalmente, y con efectos hasta 31 de diciembre de 2024, se podrán realizar estos contratos con el personal técnico necesario para la ejecución de los programas citados en el apartado anterior.

Disposición adicional décima. *Financiación de la formación en el trabajo.*

La formación en el trabajo contemplada en el artículo 33, se financiará, entre otros fondos, con los provenientes de la cuota de formación profesional, en los términos que establezca su regulación específica, considerando en todo caso la distribución de

competencias entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Disposición adicional undécima. *Comunidad Autónoma del País Vasco.*

Esta ley se aplicará en la Comunidad Autónoma del País Vasco conforme a lo establecido en la Ley 12/2002, de 23 de mayo, por la que se aprueba el Concierto Económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco, en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal, y con respeto a sus competencias sobre organización y personal de los servicios transferidos.

Disposición transitoria primera. *Gestión de políticas activas de empleo y de intermediación laboral por la Agencia Española de Empleo y por el Instituto Social de la Marina.*

La Agencia Española de Empleo gestionará las políticas relativas a la intermediación y colocación en el mercado de trabajo y las políticas activas de empleo de fomento de empleo en el ámbito estatal y de formación en el trabajo en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla, mientras su gestión no haya sido objeto de transferencia a estas.

El Instituto Social de la Marina gestionará las políticas activas de empleo de fomento de empleo y de formación en el trabajo para las personas trabajadoras del mar en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla y en aquellos territorios en los que dichas funciones no se hayan traspasado a la Comunidad Autónoma correspondiente.

Disposición transitoria segunda. *Régimen competencial, presupuestario y de rendición de cuentas transitorio.*

1. Hasta la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo, el actual Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., asumirá el ejercicio de las funciones recogidas en el artículo 22 de esta ley que se adecúen al contenido de las funciones encomendadas por el artículo 18 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el artículo 2 del Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal o por las que le otorgue cualquier otra norma.

2. En tanto en cuanto la Agencia Española de Empleo no disponga de presupuesto propio aprobado mediante norma con rango de ley, sus gastos se imputarán en la forma y con cargo a los créditos previstos para el Servicio Público de Empleo Estatal.

Mientras la Agencia Española de Empleo no disponga de presupuesto propio, no se alterará la estructura presupuestaria vigente, desarrollando la Agencia su actuación de acuerdo con el régimen presupuestario, de contabilidad y control y de rendición de cuentas aplicable al Servicio Público de Empleo Estatal, en los términos previstos en las leyes de presupuestos generales del Estado anuales y en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Disposición transitoria tercera. *Aplicación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.*

Los servicios incluidos en la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, regulados en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo continuarán prestándose en el marco del Sistema Nacional de Empleo en los términos vigentes a la entrada en vigor de esta ley, hasta que se produzca la revisión del marco normativo de la citada Cartera Común conforme a lo dispuesto en el artículo 61.

Disposición transitoria cuarta. *Entidades que colaboran en la gestión del empleo.*

Las entidades que, a la entrada en vigor de esta ley, colaborasen con los servicios públicos de empleo mantendrán tal condición de acuerdo con la normativa en virtud de la cual se estableció la colaboración, en tanto no se desarrolle reglamentariamente un nuevo régimen de colaboración con los servicios públicos de empleo.

Esta regulación establecerá los requisitos mínimos de las entidades para colaborar en la gestión, sin perjuicio del desarrollo que en cada Comunidad Autónoma pueda hacerse de la misma.

Disposición transitoria quinta. *Régimen aplicable a los procedimientos de oficio admitidos a trámite a la fecha de entrada en vigor de la presente ley.*

El procedimiento de oficio previsto en el artículo 148.d) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, seguirá siendo de aplicación respecto de aquellas demandas cuya admisión a trámite se haya producido con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta ley y, particularmente:

a) El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, excepto sus artículos 15 a 18, que se derogarán con la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo.

b) La disposición adicional octava 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.

2. Queda derogado el artículo 19 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatarios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

[. . .]

Disposición final undécima. *Modernización del Portal Único de Empleo y mejora de la coordinación y cooperación con plataformas de empleo y formación.*

La Agencia Española de Empleo impulsará las actuaciones pertinentes para modernizar el Portal Único de Empleo, así como la mejora de la coordinación y cooperación con otras plataformas e instrumentos de empleo y formación existentes, convirtiéndolo en un espacio de intercambio de información y colaboración eficaz entre todos los actores del mercado de trabajo.

Además, prestará especial atención a sus necesidades de digitalización, incorporando herramientas tecnológicas que podrán especificarse en cada momento mediante desarrollos reglamentarios.

La colaboración y cooperación se articulará mediante convenios u otros instrumentos jurídicos que se suscriban a tal efecto.

Disposición final duodécima. *Financiación de los servicios garantizados.*

La financiación necesaria para la ejecución de los servicios garantizados regulados en esta norma se realizará con base en las conclusiones del grupo de trabajo referido en el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, debiendo tenerse en cuenta otros factores como la evolución del déficit público o la evolución del mercado de trabajo y sus necesidades.

Disposición final decimotercera. *Salvaguardia del rango de disposiciones reglamentarias.*

Mantiene su rango de real decreto el artículo 88 del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, modificado por la disposición final sexta. En consecuencia, podrá ser modificado por una norma de ese mismo rango.

Disposición final decimocuarta. *Títulos competenciales.*

Esta ley se dicta al amparo de lo establecido en los apartados 1.ª, 7.ª y 17.ª del artículo 149.1 de la Constitución que atribuyen al Estado, respectivamente, «la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales», «la legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas» y «el régimen económico de la seguridad social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas».

Se exceptúan de lo anterior la letra h) del artículo 22 y las referencias contenidas en esta ley a los servicios y programas de fomento del empleo, que se dictan al amparo del artículo 149.1.13.ª de la Constitución sobre «Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica», así como la regulación de los contratos-programa contenida en el artículo 32, que se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución sobre «las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas».

Disposición final decimoquinta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta ley.

Disposición final decimosexta. *Entrada en vigor.*

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

§ 29

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

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2015-11431

Norma derogada, con efectos de 2 de marzo de 2023, excepto sus artículos 15 a 18, que se derogarán con la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo, según establece la disposición derogatoria única.1.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5365

[. . .]

TÍTULO I

El Sistema Nacional de Empleo

[. . .]

CAPÍTULO II

El Servicio Público de Empleo Estatal

Artículo 15. *Concepto.*

El Servicio Público de Empleo Estatal es el organismo autónomo de la Administración General del Estado al que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo, en el marco de lo establecido en esta ley.

Artículo 16. *Naturaleza y régimen jurídico.*

El Servicio Público de Empleo Estatal es un organismo autónomo de los previstos en el capítulo II del título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de su titular.

Como organismo autónomo tiene personalidad jurídica propia e independiente de la Administración General del Estado, plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus funciones, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión, rigiéndose por lo establecido en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Ley

47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y por las demás disposiciones de aplicación a los organismos autónomos de la Administración General del Estado.

Artículo 17. *Organización.*

El Servicio Público de Empleo Estatal se articula en torno a una estructura central y a una estructura periférica, para el cumplimiento de sus competencias. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán, de forma tripartita y paritaria, en sus órganos correspondientes.

En todo caso, la estructura central se dotará de un consejo general y de una comisión ejecutiva, cuya composición y funciones se establecerán reglamentariamente, de acuerdo con las competencias atribuidas al Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 18. *Competencias.*

El Servicio Público de Empleo Estatal tendrá las siguientes competencias:

a) Elaborar y elevar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo que procedan.

b) Formular el anteproyecto de presupuesto de ingresos y gastos.

c) Percibir las ayudas de fondos europeos para la cofinanciación de acciones a cargo de su presupuesto y proceder a la justificación de las mismas, a través de la autoridad de gestión designada por la normativa de la Unión Europea.

d) Elaborar el proyecto de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y de los Planes Anuales de Política de Empleo en colaboración con las comunidades autónomas.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán en la elaboración de dicha Estrategia y recibirán información periódica sobre su desarrollo y seguimiento.

e) Coordinar las actuaciones conjuntas de los servicios públicos de empleo en el desarrollo del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

f) Gestionar el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, con una red en todo el territorio del Estado, que analice la situación y tendencias del mercado de trabajo y la situación de la formación para el empleo, en colaboración con las comunidades autónomas.

g) Mantener las bases de datos generadas por los sistemas integrados de información del Sistema Nacional de Empleo y elaborar las estadísticas en materia de empleo, formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y protección por desempleo a nivel estatal.

h) Gestionar los servicios y programas financiados con cargo a la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos. Estos servicios y programas serán:

1.º Servicios y programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una comunidad autónoma, cuando estos exijan la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en las mismas a otra comunidad autónoma, distinta a la suya, o a otro país y precisen de una coordinación unificada.

2.º Programas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una comunidad autónoma sin que implique la movilidad geográfica de los desempleados o trabajadores participantes en los mismos, cuando precisen una coordinación unificada y previo acuerdo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas en las que vayan a ejecutarse los citados programas.

3.º Servicios y programas dirigidos tanto a las personas demandantes de empleo como a las personas ocupadas, para la mejora de su ocupación mediante la colaboración del Servicio Público de Empleo Estatal con órganos de la Administración General del Estado o sus organismos autónomos, para la realización de acciones formativas, entre otras, aquellas que tengan como objetivo la generación de empleo de calidad y la mejora de oportunidades de las personas trabajadoras, en particular cuando se desarrollen en el marco de planes, estrategias o programas de ámbito estatal, y ejecución de obras y servicios de interés general y social relativos a competencias exclusivas del Estado.

4.º Servicios y programas de intermediación y políticas activas de empleo cuyo objetivo sea la integración laboral de trabajadores inmigrantes, realizadas en sus países de origen, facilitando la ordenación de los flujos migratorios.

5.º Programas que se establezcan con carácter excepcional y duración determinada, cuya ejecución afecte a todo el territorio nacional, siendo imprescindible su gestión centralizada a los efectos de garantizar la efectividad de las mismas, así como idénticas posibilidades de obtención y disfrute a todos los potenciales beneficiarios.

La reserva de crédito a que hace referencia este párrafo se dotará anualmente, previo informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. De los resultados de las actuaciones financiadas con cargo a los mismos se informará anualmente a dicha Conferencia Sectorial.

i) Llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas comunidades autónomas.

j) La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores laborales. A los efectos de garantizar la coordinación entre políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo, la gestión de esta prestación se desarrollará mediante sistemas de cooperación con los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá colaborar con las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de las competencias.

k) Coordinar e impulsar acciones de movilidad en el ámbito estatal y europeo, así como ostentar la representación del Estado español en la red Eures.

l) Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

[. . .]

§ 30

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

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 70, de 23 de marzo de 2015
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2015-3031

I

Las reformas acometidas por el Gobierno desde el inicio de la legislatura tienen entre sus finalidades la de afrontar los cambios que necesita nuestro modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de crecimiento y generar empleos estables y de calidad.

La formación profesional para el empleo tiene un papel esencial en la articulación de esos cambios. Para una recuperación sostenida de nuestra economía es necesario potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales. Asimismo, es necesaria una adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que requiere anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas y ofrecer a los jóvenes y a la población trabajadora en general una formación ajustada a esas necesidades.

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral ha permitido la mejora de la empleabilidad y la cualificación de muchos trabajadores de nuestro país en los últimos 20 años y ha servido para avanzar en la vinculación de la formación con la negociación colectiva. Además, ha permitido la difusión y universalización de una cultura de formación que alcanza a más de cuatro millones de trabajadores al año en la actualidad y a más de 478.000 empresas participantes sólo en la denominada «formación de demanda».

Ha sido un modelo de gestión compartida entre las Administraciones públicas (Administración General del Estado y comunidades autónomas) y los interlocutores sociales, que ha permitido avanzar en la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores y la competitividad de las empresas españolas. No obstante, el sistema ha puesto de manifiesto determinadas debilidades e ineficiencias que deben abordarse de manera urgente para dar respuesta inmediata y de una manera más eficaz y eficiente a las necesidades formativas de los trabajadores y del sistema productivo.

Al respecto, las conclusiones de la Mesa del Diálogo Social, formada por el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT, acerca del desarrollo del último Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 2006 muestran, entre otras debilidades, la deficiente coordinación del conjunto del sistema; la falta de una planificación estratégica de la formación profesional para el empleo; su escasa vinculación con la realidad del tejido productivo, especialmente la formación de demanda dirigida a la

PYME; la no disponibilidad de un sistema de información integrado; la falta de la evaluación de su impacto; y una definición poco eficiente del papel de los agentes implicados en el sistema.

Estas carencias han debilitado el sistema de formación hasta ahora vigente para afrontar los retos que plantea la actual etapa de recuperación económica y las tendencias que influirán en la dinámica del mercado de trabajo español y de los sectores productivos en los próximos años.

El nuevo marco normativo se centra en atender la diferente posición, tras el impacto de la reciente crisis, de los distintos sectores y ocupaciones en el proceso de recuperación económica; el impacto también desigual de la crisis en el colectivo de jóvenes, que requieren una atención específica; la tendencia a requerimientos de mayores niveles de cualificación, sobre todo para cubrir los empleos de cualificación media; la demanda que el envejecimiento de la población activa tendrá en las cualificaciones necesarias para cubrir los empleos de sustitución; la coexistencia de altas tasas de paro con la escasez de oferta de mano de obra cualificada en algunos sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación; y el aumento del colectivo de parados de larga duración durante la reciente crisis, con la consiguiente y necesaria adecuación de su empleabilidad a las nuevas condiciones del mercado de trabajo.

El actual contexto económico constituye una oportunidad para el cambio. La Estrategia de Competencias de la OCDE afirma que las competencias se han convertido en la divisa internacional de las economías del siglo XXI: en una sociedad global, basada cada vez más en los conocimientos, es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales. Conseguir mejores resultados exige analizar el perfil de competencias de los trabajadores, así como determinar y anticipar las competencias requeridas en el mercado, para desarrollarlas, creando con ello mejores oportunidades de empleo y de desarrollo económico.

Ante esta situación, en un entorno competitivo, con requerimientos cada vez mayores de cualificación de los trabajadores y constatados los resultados del binomio empleo-formación, un modelo productivo de éxito exige un sistema de formación profesional para el empleo de calidad.

Ello implica un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional. Un sistema que promueva la adquisición y actualización de conocimientos, que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española. Para ello, ese sistema debe anticiparse a las necesidades del tejido productivo y constituir un apoyo a la capacidad innovadora y competitiva de la empresa, a partir de unos recursos humanos de calidad.

II

La Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, al regular el Programa de Formación Profesional Ocupacional dispuso que el Instituto Nacional de Empleo estableciera un programa anual de formación profesional ocupacional, que con carácter gratuito, asegurase la adecuada formación profesional de los que quisieran incorporarse al mundo laboral o, encontrándose en él, pretendiesen reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional, dotándose de carácter permanente al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional a través del Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre.

El Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, inicia la separación de la formación de ocupados y desempleados, reordenando las acciones de formación ocupacional y poniendo un mayor énfasis en la reinserción profesional de las personas en situación de paro. A partir de ese momento el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se articula a través de los distintos Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua (firmados en 1992, 1996 y 2000).

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, pone en marcha un nuevo modelo de gestión de la formación continua, pasando de un modelo basado en la autonomía negocial a un sistema basado en un marco normativo que pretende dotar al sistema de una mayor estabilidad y seguridad, sin

olvidar el protagonismo de los agentes sociales. Por su parte, la formación profesional ocupacional continúa regulándose por el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo.

El Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 7 de febrero de 2006 apuesta nuevamente por un modelo integrado de formación para el empleo, que contribuya al avance de la formación y el aprendizaje permanente en nuestro país, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Consecuencia del citado Acuerdo, y después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua–, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, integra ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo e introduce mejoras que permiten adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social.

El subsistema de formación profesional para el empleo se incorpora al marco legal vigente por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que modifica íntegramente el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y establece las líneas generales del citado subsistema.

El Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el pasado 29 de julio, recoge un compromiso con el desarrollo de medidas concretas en diversos ámbitos, incluida la voluntad de trabajar para transformar el sistema de formación profesional para el empleo, sobre la base del diálogo social.

III

La regulación prevista en el actual real decreto-ley acomete una reforma integral del sistema que garantiza el interés general y la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa. De conformidad con lo previsto en el mencionado Acuerdo de 29 de julio de 2014, esta reforma persigue cuatro objetivos estratégicos. A saber, la garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables; la contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas; el fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo, así como la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos. En última instancia, se trata de que el sistema permita consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad.

La reforma planteada está en clara sintonía con las políticas de flexiseguridad promovidas por la Unión Europea basadas en la idea de la empleabilidad. El nuevo modelo se desarrolla teniendo en cuenta las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros. Además, la reforma es uno de los objetivos reiterado en el Plan Nacional de Reformas y en las recomendaciones del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2014 de España, en el sentido de mejorar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo de manera que se proporcione formación adecuada y se garantice la correspondencia entre la demanda y la oferta de empleo.

También se tiene en cuenta la doctrina constitucional que señala que el modelo de formación profesional para el empleo tiene una incardinación genérica en la competencia exclusiva del Estado en materia de «legislación laboral» (artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española), aunque sin excluir que pueda haber supuestos en los que, atendiendo al tipo de actividad al que se orienta, la acción formativa quede vinculada a otro título competencial, con las consiguientes consecuencias para la delimitación del alcance de la competencia del Estado. Y que añade que, no cabe negar la incidencia que en este ámbito puede tener lo dispuesto en el artículo 149.1.13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la

actividad económica, en cuanto existen aspectos de la formación profesional, vinculados al fomento del empleo, que podrían encontrar cobertura en el citado artículo, si bien como título de carácter específico y complementario.

El nuevo marco profundiza en la transformación que inició la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Esta supuso el reconocimiento explícito de un derecho individual a la formación de los trabajadores, dotó de carácter prioritario a las acciones formativas relacionadas con las nuevas tecnologías o la internacionalización de la empresa y permitió, por primera vez, el acceso directo de los centros de formación a los fondos disponibles para la gestión de los planes de formación de los trabajadores que hasta la fecha estaban limitados a las organizaciones empresariales y sindicales.

Desde entonces, sobre la base de la colaboración en torno a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se han producido avances determinantes en el ámbito de las políticas de activación para el empleo con el objetivo de mejorar la capacidad de los servicios públicos de empleo de acompañar a los trabajadores desempleados en su proceso de retorno al empleo e impulsar las oportunidades de promoción y mejora de los trabajadores ocupados a lo largo de su carrera profesional.

La citada colaboración se ha plasmado en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, que constituye el marco plurianual que institucionaliza las medidas a llevar a cabo, tanto desde el Servicio Público de Empleo Estatal como desde los servicios públicos de empleo autonómicos, para la consecución de objetivos comunes y con un compromiso con la transparencia, la evaluación y la orientación a resultados.

De forma coherente con la mencionada Estrategia y gracias al trabajo conjunto entre administraciones, se han desarrollado importantes medidas, entre otras, en el ámbito de la colaboración público-privada en intermediación laboral, la transformación gradual del sistema de formación profesional para el empleo o, en el marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, la creación del Sistema de Garantía Juvenil, para facilitar el acceso de los jóvenes menores de 25 años al mercado de trabajo.

La reactivación de la economía española y del empleo exigen ahora profundizar en las medidas de activación para el empleo, muy particularmente, en el ámbito de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

IV

En aras de afrontar todas las deficiencias detectadas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y para dar cumplimiento a los objetivos y principios acordados en el marco del Diálogo Social, este real decreto-ley plantea la reforma del sistema de formación profesional para el empleo en torno a los ejes vertebradores que se describen a continuación.

El capítulo I describe el objeto de la norma y establece, junto con los fines del sistema de formación profesional para el empleo, que este será de aplicación en todo el territorio nacional y responderá a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre las Administraciones públicas competentes y los demás agentes que intervienen en el mismo, respetando el marco de distribución de competencias.

Los principios inspiradores recogidos en el artículo 3 definen el sistema como marco coherente de planificación, ejecución eficiente, seguimiento y evaluación permanente, con entidades que impartan formación profesional para el empleo en el ámbito laboral de calidad e instrumentos renovados de información, seguimiento y control. En este sistema destaca, además, el papel protagonista de la negociación colectiva y del diálogo social como herramientas esenciales para contar con un sistema más eficaz y orientado a satisfacer las necesidades reales de empresas y trabajadores.

Ello resulta coherente, asimismo, con la unidad financiera del sistema y de su régimen económico que garantiza el principio de unidad de caja de la cuota para la formación profesional.

El nuevo marco legal exige, asimismo, la modificación del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, para establecer las líneas generales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El capítulo II introduce, de manera novedosa, los elementos de un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, para detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

Resulta necesario corregir una de las principales ineficiencias identificadas en el sistema: la falta de una adecuada anticipación de las necesidades y la planificación de la actividad formativa. La formación que se imparta debe responder a un diagnóstico de la realidad, a un análisis de las necesidades actuales y futuras de empresas y trabajadores, para cumplir sus fines de forma eficaz. Para ello, el nuevo sistema aprovechará el potencial de la coordinación de los distintos dispositivos y agentes que realizan análisis y prospección del mercado de trabajo.

Por ello, el artículo 6 prevé la elaboración, con la participación, entre otros, de las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, de un escenario estratégico plurianual, referente de la programación de toda la formación que se imparta en el sistema. Sobre la base del análisis prospectivo mencionado, este escenario plurianual de planificación estratégica incorporará las tendencias y previsiones económicas y, junto con el análisis de las cualificaciones de los trabajadores, permitirá identificar los objetivos de atención prioritaria, así como los indicadores para su evaluación, que guardarán coherencia con la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

Este escenario, además, incluirá una proyección plurianual estimativa de la financiación pública para atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores, en un marco de estabilidad del sistema que favorezca la certidumbre, la anticipación y las decisiones de inversión.

El artículo 7 introduce de manera inequívoca la concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación acreditados y/o inscritos, como norma general para la gestión de los fondos destinados a financiar las programaciones formativas de las distintas Administraciones públicas.

Este principio de concurrencia, que se ha introducido de manera gradual en las convocatorias de subvenciones durante los últimos años, se establece como rasgo básico transversal a la gestión de la financiación por parte de todas las Administraciones competentes en materia de formación profesional. Esta novedad resulta, además, coherente con las recomendaciones que se desprenden del Informe del Tribunal de Cuentas de Fiscalización sobre la gestión de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en relación con el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta, correspondiente al ejercicio 2010.

Asimismo, el artículo 7 recoge la posibilidad de que las administraciones públicas, en sus respectivos ámbitos competenciales, puedan articular un «cheque formación» para trabajadores desempleados con el objeto de proporcionarles la formación que necesitan. Se trata de una herramienta novedosa que permitirá la libertad de elección entre las entidades adheridas a los dispositivos específicos que se desarrollen para su seguimiento.

A estas mejoras de la eficiencia se une la simplificación en el acceso a la financiación por vías que permitan, al mismo tiempo, garantizar la calidad de la formación. De ahí la previsión en el artículo 8 de este real decreto-ley de desarrollar el régimen de concesión y justificación de subvenciones, u otras formas de financiación, a través de módulos, una vez identificados los precios de mercado de las distintas especialidades formativas.

El capítulo III recoge un nuevo enfoque de las iniciativas de formación profesional para el empleo, situando a las propias empresas y a los trabajadores en el centro del sistema. Este real decreto-ley plantea un nuevo papel de la formación que programa la empresa para sus propios trabajadores, llamada a ser la herramienta principal para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, al tiempo que se satisfacen las necesidades de adaptación, cualificación y empleabilidad de los trabajadores. En el nuevo modelo todas las empresas participarán en alguna medida con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores.

El artículo 11 prevé que las distintas Administraciones, en sus respectivos ámbitos competenciales y en lo no previsto en el ámbito de la empresa, completarán la oferta formativa con su propia programación para los trabajadores ocupados, en la cual las

organizaciones empresariales y sindicales dejarán de ser titulares de planes de formación, si bien participarán en su diseño, programación y difusión.

La detección de necesidades se realizará teniendo en cuenta el referido escenario plurianual y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de autónomos y de la economía social intersectoriales y cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

Asimismo, las Administraciones competentes también programarán formación para los trabajadores desempleados conforme a lo previsto en el artículo 12, en la que cobrará un papel especialmente relevante la labor de los servicios públicos de empleo, que deberán identificar los perfiles y los itinerarios individuales y personalizados de empleo de los beneficiarios, conforme a las novedades introducidas por la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

En todas las iniciativas mencionadas, se potencia la formación online frente a la formación a distancia tradicional, que se suprime, de forma coherente con la evolución de las nuevas tecnologías y las garantías que ofrecen de alcance y calidad de la formación.

Las entidades de formación acreditadas y/o registradas, tanto públicas como privadas, además de su papel de proveedores de formación, serán corresponsables en el seguimiento del aprendizaje y su evaluación. Entre las entidades que podrán impartir formación para el empleo están incluidas las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los Servicios Públicos de Empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o recurrir a su contratación, siempre que sean adecuados para este fin.

El capítulo IV recoge las nuevas previsiones relacionadas con el control de la formación y el régimen sancionador, con el objetivo de garantizar el principio de tolerancia cero contra el fraude en la gestión de los fondos de formación profesional para el empleo. Ello exige la modificación 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, en distintos aspectos para evitar y corregir con éxito situaciones de mala praxis.

Por un lado, se amplían los sujetos responsables para incluir a las entidades de formación y a las que asuman la organización de la formación programada por las empresas. Asimismo, y con el fin de adaptarlos a la normativa vigente y a la realidad social, se modifican los tipos infractores existentes, se crean tipos nuevos como el incumplimiento de la prohibición de efectuar subcontrataciones, que se tipifica como infracción muy grave, y, por último, se exige un mayor reproche administrativo al considerar una infracción por cada empresa y acción formativa.

Por otro lado, se establece la responsabilidad solidaria de los sujetos que participen en la obtención fraudulenta de ayudas, subvenciones y bonificaciones y se endurecen las sanciones, de manera que los beneficiarios del sistema de formación profesional para el empleo no puedan volver a serlo durante un periodo de 5 años en caso de cometer una infracción muy grave.

Por último y a fin de garantizar un refuerzo del control y capacidad sancionadora se prevé la creación de una Unidad Especial de Inspección en el seno de la Dirección Especial adscrita a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Este real decreto-ley recoge en su capítulo V la implantación de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo que se lleve a cabo en los distintos ámbitos competenciales.

Este sistema integrado permitirá desarrollar tres instrumentos clave de difusión, garantía de calidad y transparencia para el sistema a que hace referencia el artículo 22: la Cuenta de Formación, que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad; el Catálogo de Especialidades Formativas, que será referente común de toda la oferta formativa que se programe para los trabajadores ocupados y desempleados y será objeto de actualización permanente; y el Registro Estatal de Entidades de Formación, de

carácter público, al que se incorporarán los resultados de las auditorías o controles de calidad que se realicen a dichas entidades.

De la mano de los mejores sistemas de información, se introduce un compromiso de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo. El énfasis de la evaluación se sitúa en la calidad y el impacto real de la formación, en términos de mejora en el desempeño en el puesto de trabajo o de inserción de los trabajadores. Serán estos resultados los que permitan mejorar la toma de decisiones acerca de la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Junto con estas evaluaciones, se realizarán auditorías de calidad de las entidades que impartan la formación y sus resultados se harán públicos, de forma que empresas, trabajadores y Administraciones dispongan de toda la información posible en un sistema más transparente.

Por último, el capítulo VI hace referencia a la gobernanza del sistema y define un nuevo papel para los distintos agentes y órganos que intervienen en el gobierno del sistema.

Mediante la transformación de los mencionados órganos de gobierno y, en particular, de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en los que la representación de la Administración General del Estado deberá ser mayoritaria. El papel de los agentes sociales en el sistema es objeto de modificaciones de calado: se impulsa su liderazgo en el diseño estratégico, en la planificación, programación y difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados. Se trata de hacer el mejor aprovechamiento posible de la experiencia y conocimiento que puede aportar su cercanía al tejido productivo mediante una contribución que representará, de hecho, una de las grandes fortalezas del nuevo sistema de formación profesional para el empleo.

De manera coherente con este nuevo papel y con los cambios ya operados en el sistema desde la reforma laboral de febrero de 2012, los agentes sociales dejan de participar en la gestión de fondos y en la impartición de la formación como lo hacían hasta la fecha, dejando este papel a las entidades que imparten formación profesional y que desarrollarán esta tarea en un nuevo entorno más competitivo.

El real decreto-ley se completa con nueve disposiciones adicionales, dos transitorias, una derogatoria y siete finales.

La disposición adicional primera recoge la especial atención a las pequeñas y medianas empresas que deberán promover los servicios públicos de empleo, mientras que la segunda prevé el impulso al «cheque formación» a través de las medidas que se propongan en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

La disposición adicional tercera supone un impulso necesario a los instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, entre los cuales se encuentran los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, para reforzar las oportunidades de cualificación, así como la adecuación de las acciones formativas a las necesidades de los trabajadores y del sistema productivo.

La disposición adicional cuarta se refiere a las medidas necesarias para la elaboración de estadísticas que reflejen la totalidad de la actividad formativa que se desarrolla en todo el territorio del Estado.

La disposición adicional quinta prevé la adaptación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo con arreglo a lo previsto en esta norma.

Por su parte, la disposición adicional sexta hace referencia a la financiación de las actividades de programación y planificación previstas en el sistema a través del presupuesto de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La disposición adicional séptima recoge un mandato al Gobierno para el análisis del conjunto de bonificaciones a la contratación y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad social en vigor en todos los ámbitos territoriales y su presentación antes del 31 de mayo de 2016.

La disposición adicional octava prevé que los remanentes de crédito destinado al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal, podrán incorporarse a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que corresponda.

La disposición adicional novena recoge una previsión relativa a la ausencia de aumento en el gasto público como consecuencia de las medidas de este real decreto-ley.

La transformación del modelo de formación profesional para el empleo no acaba con la aprobación de este real decreto-ley. En su desarrollo se aprobará un nuevo real decreto y una orden ministerial que derogarán la totalidad del marco jurídico vigente, constituido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y todas las normas que lo desarrollan.

Sin embargo, este desarrollo normativo posterior no debe demorar la puesta en marcha de los elementos esenciales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo descritos anteriormente, que serán de aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley.

Por ello, la disposición transitoria primera establece que se mantendrá vigente el citado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, así como su normativa de desarrollo, sólo en aquellos aspectos en los que no pueda ser de aplicación directa lo establecido en este real decreto-ley hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente lo previsto en el mismo, detallándose las previsiones que sí serán de aplicación directa para mayor seguridad jurídica.

En cualquier caso, parte importante de la efectividad de los cambios va más allá del nuevo marco normativo, pues hay instrumentos y medidas en los que el éxito de su implantación dependerá de manera fundamental del compromiso de todos los agentes implicados en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

La disposición transitoria segunda recoge las competencias de carácter transversal que deberán tener consideración de prioritarias a efectos de la programación formativa en 2015.

La disposición final primera hace referencia al título competencial, mientras que la segunda prevé la organización de la unidad especial de inspección encargada de las funciones de vigilancia y control en el ámbito de la formación profesional para el empleo.

Mediante la disposición final tercera se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para incorporar a las organizaciones empresariales entre aquellas con capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos y para clarificar determinados extremos relativos a la representatividad de las organizaciones de autónomos.

Mediante la disposición final cuarta se procede a la integración de los funcionarios y pensionistas de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud, dando así cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 3/2014, de 27 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre. Asimismo, la disposición final quinta habilita para la modificación por rango reglamentario de la norma reglamentaria que es objeto de modificación por la disposición final anterior.

Finalmente, la disposición final sexta habilita al Gobierno a realizar los desarrollos reglamentarios que resulten precisos en ejecución del presente real decreto-ley y la séptima prevé su entrada en vigor.

V

En las medidas que se adoptan en el presente real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como premisa para recurrir a esta figura del real decreto-ley. La extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española para legislar mediante real decreto-ley resulta predicable de manera individualizada respecto de cada una de las medidas que se adoptan pero, de manera especial, del conjunto que integran.

La reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral resulta inaplazable en el contexto económico y laboral en el que nos encontramos, con el fin de acelerar los efectos potencialmente beneficiosos que podrá tener esta reforma, en términos de creación de empleo, en el momento actual de recuperación de la economía española.

La formación tiene una incidencia determinante sobre el empleo. De hecho, el empleo perdido durante la reciente recesión económica lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación. Entre 2007 y 2013 más de la mitad de los trabajadores que no habían superado la educación primaria perdieron su empleo. En cambio, el número de ocupados con estudios superiores se incrementó en un 2%.

Las carencias formativas tienen un impacto negativo cuantificable sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores: las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas a casi el doble de probabilidades de quedar desempleadas con la pérdida económica y social que implica (Informe PIAAC, 2010).

A pesar del crecimiento del PIB durante los últimos seis trimestres y la recuperación del empleo observada, permanecen importantes diferencias formativas entre los desempleados que requieren de una respuesta específica y contundente. Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, correspondientes al cuarto trimestre de 2014, la tasa de paro de quienes sólo tienen estudios primarios (38,07%) es 2,7 veces superior a aquella de quienes tienen estudios superiores (14,29%). El 54% de los desempleados no ha superado la educación secundaria.

Asimismo, se observa una incidencia diferencial del nivel formativo en el tiempo de permanencia en desempleo: del total de trabajadores desempleados que buscan un puesto de trabajo desde hace, al menos, dos años, el 60% no han completado la educación secundaria. Casi el 70% de los trabajadores desempleados que sólo cuentan con educación primaria han permanecido en esta situación durante más de un año, 15 puntos por encima de lo que se observa entre los trabajadores con educación superior.

Así, resulta esencial acometer la reforma de la formación profesional para el empleo para evitar que una parte importante de nuestra población activa se perpetúe en situación de desempleo (14,6% de desempleo de larga duración en el cuarto trimestre de 2014, más del doble de la media de la UE), con las graves consecuencias tanto económicas como sociales que ello supone en el largo plazo. Se trata de acelerar su proceso de retorno al empleo con las mejores garantías y amplificar, con ello, el impacto de la recuperación económica prevista (2% de crecimiento del PIB previsto para 2015) sobre el mercado de trabajo.

De otra parte, también la calidad de la formación que reciben los trabajadores ocupados resulta determinante para la recuperación económica y del empleo: la formación contribuye a aumentar la productividad de los trabajadores, a su capacidad de innovar y acomodar los cambios tecnológicos. Ello redunda en la mayor competitividad de las empresas y de la economía española. Además, favorece la menor rotación de los trabajadores y la mayor estabilidad en el empleo.

Por todo ello, la inmediata puesta en marcha del nuevo sistema de formación profesional para el empleo contribuirá, a corto plazo, a multiplicar los positivos efectos de la coyuntura económica y del empleo esperable en 2015 y 2016.

Finalmente, la regulación del nuevo modelo de formación profesional para el empleo se acompaña de un novedoso régimen de infracciones y sanciones que, para que puedan ser aplicadas al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, exige que sean aprobados de forma conjunta mediante este real decreto-ley.

La urgencia en la reforma se puso de manifiesto también en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, del pasado 29 de julio ya mencionado. El Gobierno y los interlocutores sociales en dicho Acuerdo manifiestan que la recuperación económica exige la transformación del modelo para mejorar la capacitación de los trabajadores y contribuir a la competitividad de las empresas españolas, al tiempo que se debe superar la actual situación de desajuste de cualificaciones en España para no perder las oportunidades de empleo que surgirán en Europa en los próximos años.

Por ello, todas las partes se comprometieron a que el nuevo modelo estuviera operativo y resultara de aplicación a todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral a partir del 1 de enero de 2015.

Esta norma ha tenido en cuenta, además, dos hechos muy recientes que profundizan en la extraordinaria y urgente necesidad de la reforma definitiva del sistema. Por un lado, se impone resolver las ineficiencias del actual modelo de formación profesional para el empleo que se han puesto de manifiesto en los últimos informes de fiscalización de la gestión

elaborados por el Tribunal de Cuentas. Por otro, la doctrina del Tribunal Constitucional recogida en sus últimas sentencias sobre la normativa vigente en esta materia, la más reciente de 15 de diciembre de 2014, permite al Gobierno acometer ahora una reforma integral del sistema de formación profesional para el empleo que resulte conforme al marco constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas, garantizándose así la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa.

La necesidad de que las administraciones públicas competentes puedan aplicar ya en el ejercicio 2015 las disposiciones y medidas que introduce esta norma para corregir las graves ineficiencias y debilidades detectadas, sin que ello ponga en riesgo la continuidad en la prestación de los servicios formativos que requieren trabajadores y empresas, máxime en una coyuntura como la descrita, exige celeridad.

El cumplimiento de los objetivos expuestos constituye, entre otros, el hecho habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad que la Constitución exige en su artículo 86 para aprobar este real decreto-ley.

Por su parte, la medida prevista en la disposición final cuarta, por la que se procede a la integración de los funcionarios y pensionistas de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud, da respuesta a una situación de incertidumbre jurídica en cuanto al ejercicio de su derecho de cobertura sanitaria pública que fundamenta la inaplazable necesidad que habilita a su aprobación mediante real decreto-ley conforme al artículo 86 de la Constitución.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución española, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 20 de marzo de 2015,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente real decreto-ley tiene por objeto regular la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema, conforme a los fines y principios señalados en los artículos 2 y 3.

2. El sistema de formación profesional para el empleo regulado en este real decreto-ley dará cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español y responderá a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y los demás agentes que intervienen en el mismo para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación, respetando el marco competencial existente.

Artículo 2. *Fines del sistema.*

Los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.

b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.

d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Artículo 3. *Principios del sistema.*

Los principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo son:

a) El ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.

b) La anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.

c) La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.

d) La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo, así como la participación de los agentes sociales en el diseño, planificación y programación de la oferta formativa dirigida a los trabajadores.

e) La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, públicos y privados, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.

f) La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.

g) La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.

h) La articulación del sistema a través de la coordinación, la colaboración y la cooperación interadministrativa en el marco de la competencia normativa del Estado, que permita la flexibilidad y la optimización de los recursos destinados al sistema.

i) El impulso a la formación programada por la empresa para sus propios trabajadores, con la participación de la representación legal de los trabajadores, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades más inmediatas y cercanas a empresas y trabajadores.

j) La medición del impacto de la formación y compromiso con la mejora continua, mediante el refuerzo de los sistemas de información, el seguimiento y control, así como la evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo, todo ello en el marco de los instrumentos que cuenten con la presencia de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales.

Artículo 4. *Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.*

Se modifica el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado en los siguientes términos:

> **«Artículo 26.** *Sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.*
>
> 1. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral está constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a sus fines y principios.
>
> 2. Sin perjuicio de las competencias de ejecución de las comunidades autónomas, la Administración General del Estado, en el ejercicio de su competencia normativa plena, ejercerá la coordinación en el diseño estratégico del sistema. Por su parte, las organizaciones empresariales y sindicales participarán en la planificación, programación y difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados a través de estructuras paritarias profesionalizadas.
>
> 3. En el marco de la planificación estratégica del conjunto del sistema, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con la colaboración de las comunidades autónomas, de las organizaciones empresariales y sindicales y de las organizaciones

representativas de autónomos y de la Economía Social, elaborará un escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y desarrollará un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo para detectar y anticipar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

4. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dispondrá de una financiación, que incluirá la proveniente de la cuota de formación profesional, con el fin de otorgarle estabilidad al propio sistema. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.

Asimismo, los servicios públicos de empleo podrán proporcionar un cheque formación a los trabajadores desempleados que, de acuerdo con su perfil, precisen realizar acciones formativas concretas para mejorar su empleabilidad.

5. Las iniciativas y las acciones de formación profesional para el empleo estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos.

6. Las Administraciones públicas competentes promoverán el mantenimiento de una red de entidades de formación, públicas y privadas, que junto a sus centros propios, garantice una permanente oferta de formación para el empleo de calidad.

Asimismo, realizarán un seguimiento y control efectivo de las acciones formativas, que comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición y se ampliará más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, incorporando los resultados de la formación y contribuyendo a la garantía de su calidad. Para ello, reforzarán sus instrumentos y medios de control, así como su capacidad sancionadora a través de una Unidad Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7. El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

8. El sistema de formación profesional para el empleo contará con un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo, que quedará recogida en un portal único.

9. La Administraciones públicas competentes impulsarán su colaboración y coordinación para la mejora de la calidad, eficacia y eficiencia del sistema de formación profesional para el empleo. Asimismo, impulsarán procesos de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo, como garantía de calidad de la formación, de manera que permitan conocer su impacto en el acceso y mantenimiento del empleo.»

CAPÍTULO II

Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo

Artículo 5. *Prospección y detección de necesidades formativas.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal, y con la colaboración de las comunidades autónomas y de los agentes sociales, desarrollará una función permanente de prospección y detección de necesidades formativas individuales y del sistema productivo, para anticipar y proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación en un mercado laboral

cambiante, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y a la competitividad de las empresas.

2. La realización de la citada función comprenderá, al menos, las siguientes actividades:

a) El desarrollo de una metodología y herramienta de análisis prospectivo, en las que se definan procedimientos estructurados para su desarrollo y la difusión y traslación de sus resultados a la programación de la oferta formativa.

b) La potenciación de las iniciativas de detección de necesidades mediante la coordinación de los distintos agentes que pueden aportar al proceso, en particular, las estructuras paritarias sectoriales, favoreciendo un marco de intercambio de información y puesta en común de conocimientos.

c) La identificación de las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores, a partir de un análisis de su perfil profesional, de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.

3. Los resultados de las actividades señaladas en el apartado anterior se plasmarán en el escenario plurianual a que se refiere el artículo 6. Asimismo, darán lugar a un informe anual que recogerá, al menos, la identificación de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, las necesidades formativas de los trabajadores y las recomendaciones concretas que serán referentes de la programación de la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados. De este informe se dará conocimiento al Consejo General de Formación Profesional y al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 6. *Escenario plurianual.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social diseñará un escenario plurianual que actúe como marco de planificación estratégica de todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para asegurar que el sistema responda de forma dinámica a las necesidades formativas de empresas y trabajadores identificadas desde los distintos ámbitos competenciales y ofrecer una imagen de certidumbre y estabilidad a todos los agentes implicados en su desarrollo que permita la inversión en formación y la generación de estructuras estables en el tiempo.

Su diseño se realizará con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de las comunidades autónomas, otros departamentos ministeriales, así como de las organizaciones intersectoriales representativas de los trabajadores autónomos y de las empresas de la economía social, y con la colaboración de observatorios, estructuras paritarias sectoriales y expertos en la materia.

2. Este escenario plurianual identificará, al menos:

a) Las tendencias y la evolución previsible de la economía española, plasmando las novedades que exigen actualizar y adaptar las competencias de los trabajadores a través de la formación.

b) Los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos de trabajo y los sectores en reconversión, junto con las necesidades de formación y recualificación de sus trabajadores.

c) Las competencias transversales que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.

d) Los objetivos de atención prioritaria (sectoriales, transversales, territoriales y por colectivos) y los indicadores que permitan la evaluación del desarrollo y los resultados de la actividad formativa que se realice en virtud de ese escenario. En todo caso, dichos objetivos deberán converger con las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo a que se refiere el artículo 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, así como de la Estrategia y directrices europeas sobre empleo y formación, vigentes en cada momento.

e) La proyección estimativa de los recursos financieros para el sistema de formación profesional para el empleo durante el correspondiente período, de manera que pueda atender las necesidades de empresas y trabajadores. Conforme a lo previsto en el artículo siguiente, esta proyección podrá incorporar los recursos propios que las comunidades

autónomas tengan previsto destinar en el ejercicio de su competencia y según se determine en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Artículo 7. *Financiación.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se financiará con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, así como con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, y con los fondos propios que las comunidades autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia. Igualmente, las acciones del sistema de formación profesional para el empleo podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas.

De la misma manera, y al objeto de garantizar la universalidad y sostenimiento del sistema, éste se podrá financiar con cuantas cotizaciones por formación profesional pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

2. Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las comunidades autónomas, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. Asimismo, en la asignación y seguimiento de estos fondos será de aplicación la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y, en particular, su distribución entre las comunidades autónomas en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Anual de Políticas de Empleo de cada ejercicio, así como el control y garantía de la máxima eficiencia en la utilización de dichos fondos.

3. En la aplicación de los fondos de formación profesional para el empleo señalados en el apartado 1, se utilizarán las siguientes formas de financiación:

a) Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores, a los permisos individuales de formación y a la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje.

b) Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para trabajadores desempleados y ocupados, incluida la dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social, así como a los programas públicos mixtos de empleo-formación. La concurrencia estará abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente, salvo cuando se trate de programas formativos con compromisos de contratación, en cuyo caso la concurrencia estará abierta a las empresas y entidades que comprometan la realización de los correspondientes contratos en los términos que reglamentariamente se establezcan. Asimismo, en los programas públicos de empleo y formación la concurrencia estará abierta a las entidades que establece su normativa reguladora específica.

En la gestión de las subvenciones mencionadas en este apartado serán de aplicación las bases reguladoras a que se refiere el apartado 6.

Los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a los trabajadores desempleados que, de acuerdo con su perfil, precisen realizar acciones formativas concretas para mejorar su empleabilidad. En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a una entidad de formación seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle para ello.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, las Administraciones públicas competentes podrán aplicar el régimen de contratación pública o cualquier otra fórmula jurídica ajustada a Derecho que garantice la publicidad, la concurrencia, lo previsto en el artículo 8 y las restantes previsiones recogidas en este real decreto-ley relativas a la gestión de fondos del

sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y evaluación de la formación impartida.

c) La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas y ayudas de transporte, manutención y alojamiento que se concedan a los desempleados que participen en las acciones formativas y, en su caso, a la compensación económica a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales, siempre y cuando concurra la excepcionalidad contemplada en el artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, y sin perjuicio de aquellas otras iniciativas para cuya financiación se prevea la concesión directa de subvenciones de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, dicha forma de concesión se aplicará, por razones de interés público y social, a los convenios que suscriban las instituciones públicas competentes para la formación de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.

4. A la financiación de la formación de los empleados públicos se destinará el porcentaje que, sobre los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Esta formación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Sin perjuicio de los citados acuerdos, las órdenes que establezcan las bases reguladoras para la concesión de financiación para la formación de los empleados públicos se regirán por el régimen de concurrencia competitiva abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente.

5. A la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social se destinará la cuantía que anualmente establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

6. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas señaladas en este artículo y que resultarán de aplicación a las distintas administraciones competentes en la gestión de la totalidad de los fondos previstos en el apartado 1. Estas bases reguladoras sólo contemplarán la financiación de las acciones formativas realizadas a partir del acto de concesión de la correspondiente subvención.

Asimismo, estas bases podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa, conforme a lo recogido en el artículo 34 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, con un límite máximo que en ningún caso podrá superar el 25 por ciento del importe concedido. Igualmente, podrá preverse el pago de hasta un 35 por ciento adicional una vez acreditado el inicio de la acción formativa. En todo caso, un mínimo de un 40 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.

Estas bases no podrán incluir, en ningún caso, criterios de concesión de las subvenciones que impliquen la reserva de actividad para determinadas entidades, así como otros criterios ajenos a aspectos de solvencia técnica y financiera.

La gestión de las distintas administraciones competentes de los fondos a que se refieren los apartados anteriores deberá ajustarse a los principios previstos en el capítulo II de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

La orden a que se refiere este apartado establecerá, asimismo, los mecanismos de justificación y pago de las cuantías a que se refiere el apartado 5.

Artículo 8. *Módulos económicos.*

1. A los efectos de lo previsto en los apartados siguientes, se entiende por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública. Los módulos económicos se aplicarán a todas las iniciativas de formación profesional para el empleo, incluida la formación de los empleados públicos.

2. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se fijarán módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas incluidas en el

Catálogo previsto en el artículo 22.3 previo estudio de su adecuación a los precios de mercado en función de la singularidad, especialización y características técnicas de aquéllas, así como de las modalidades de impartición. Estos módulos económicos serán objeto de actualización periódica.

Cuando se lleve a cabo lo dispuesto en el párrafo anterior, las bases reguladoras de las subvenciones, que resulten de aplicación conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 7.3.b), podrán prever el régimen de concesión y justificación a través de módulos, según la regulación contenida en los artículos 76 a 79 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

3. Asimismo, se fijarán los módulos económicos máximos que serán de aplicación en la financiación de los costes de la actividad formativa realizada y justificada para aquellas especialidades o acciones formativas para las que no se hayan establecido los módulos específicos a que se refiere el apartado anterior.

En el importe de estos módulos estarán comprendidos tanto los costes directos como los costes indirectos de la actividad formativa. Los costes indirectos no podrán superar el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.

Por su parte, se podrán financiar los costes de organización en la formación programada por las empresas siempre que estas encomienden la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 13. Estos costes no podrán superar el 10 por ciento del coste de la actividad formativa, si bien podrán alcanzar hasta un máximo del 15 por ciento en caso de acciones formativas dirigidas a trabajadores de empresas que cuenten con entre 6 y 9 trabajadores en plantilla, así como hasta un máximo del 20 por ciento en caso de empresas con hasta 5 trabajadores en plantilla.

Reglamentariamente se establecerán las incompatibilidades entre conceptos financiables como costes indirectos y costes de organización de la formación.

4. En ningún caso se entenderá como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades externas organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

CAPÍTULO III

Programación y ejecución de la formación

Artículo 9. *Iniciativas de formación profesional para el empleo.*

1. Se entiende por iniciativa de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo. En particular:

a) La formación programada por las empresas, para sus trabajadores.

b) La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.

c) La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.

d) Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad. Asimismo, se consideran iniciativas de formación las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.

2. Las iniciativas de formación profesional para el empleo a que se refiere el apartado anterior, así como las acciones formativas que las integran, estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

Sin perjuicio de lo anterior, en la oferta formativa programada por las administraciones competentes, la duración de las acciones formativas se ajustará a lo establecido en el Catálogo previsto en el artículo 22 para la correspondiente especialidad formativa. En la formación programada por las empresas, las acciones formativas estarán sujetas a una duración mínima de una hora. En cualquier caso, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación.

Artículo 10. *Formación programada por las empresas.*

1. En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas a que hace referencia el artículo 7.4, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

2. Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquéllas y sus trabajadores. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

La citada programación se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, y que será compatible con la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas.

3. Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En el caso de grupo de empresas, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En ambos supuestos, la empresa deberá comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas reales de las empresas.

Asimismo, las empresas podrán optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 13. En este caso la impartición de la formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente a que se refiere el artículo 16. Ni la actividad de organización ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación.

4. Para la financiación de los costes derivados de la formación prevista en este artículo, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrán de un «crédito de formación», el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

En caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional. Lo establecido en este párrafo producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

Asimismo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio podrá establecer un crédito mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social.

5. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño:

a) Empresas de 1 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
b) De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
c) De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.
d) De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.

Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

6. Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, reconocido en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En este caso, el coste de la actividad formativa vinculada al citado permiso podrá financiarse con el crédito de formación asignado a la empresa, según lo previsto en el apartado 4 de este artículo. Asimismo, este permiso retribuido de 20 horas anuales se entenderá cumplido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación señalado en el artículo 9.1.d).

Artículo 11. *Oferta formativa para trabajadores ocupados.*

1. La oferta formativa para trabajadores ocupados tiene por objeto ofrecerles una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad.

Esta oferta formativa atenderá a las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrollará de manera complementaria a esta mediante programas de formación que incluyan acciones formativas que respondan a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal. En particular, esta oferta formativa deberá garantizar, además de los programas de formación sectoriales, la formación en competencias transversales conforme a las necesidades identificadas en el escenario plurianual y el informe anual a que se refieren los artículos 5 y 6. Asimismo, con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores ocupados a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, las Administraciones competentes desarrollarán programas de cualificación y reconocimiento profesional procurando, para ello, una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable, así como los procedimientos que permitan un reconocimiento efectivo de las competencias adquiridas por la experiencia laboral.

2. La detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados se realizará, teniendo en cuenta el escenario plurianual previsto en el artículo 6, con la participación de:

a) Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, a través de las estructuras paritarias sectoriales que se constituyan, respecto de los programas de formación sectoriales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter sectorial.

b) Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de los programas de formación transversales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter transversal.

c) Las organizaciones representativas de autónomos y de la economía social intersectoriales, así como aquellas con suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de la formación dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social en el ámbito de participación que se establezca.

d) Cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

3. Podrán participar en la oferta formativa prevista en este artículo, además de los trabajadores ocupados, los desempleados en función del límite que se establezca de forma acorde a la coyuntura del mercado de trabajo en cada momento.

Artículo 12. *Oferta formativa para trabajadores desempleados.*

1. La oferta formativa para trabajadores desempleados tiene por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad. Para ello se tendrá en cuenta el perfil del trabajador elaborado por los servicios públicos de empleo conforme a lo previsto por la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

El diseño, programación y difusión de esta oferta formativa corresponde a las Administraciones públicas competentes, con informe preceptivo y no vinculante de las organizaciones empresariales y sindicales conforme a los órganos de participación establecidos en cada ámbito competencial.

2. La oferta formativa para trabajadores desempleados se desarrollará mediante programas de las administraciones competentes dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional y programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

Asimismo, las acciones formativas incluidas en dicha oferta podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social, así como contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas.

3. Con carácter general, la oferta formativa prevista en este artículo otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación e incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo.

Artículo 13. *Organización de la formación programada por las empresas para sus trabajadores.*

1. La formación regulada en el artículo 10 podrá ser organizada por la propia empresa o bien encomendarse a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, a asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente, a que se refiere el artículo 16.

2. Las entidades a las que las empresas encomienden la organización de la formación para sus trabajadores estarán obligadas a comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración cuando así lo acuerden con la empresa, debiendo asegurar, en todo caso, el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas reales de las empresas.

Asimismo, las mencionadas entidades serán las que contraten a la entidad de formación acreditada y/o inscrita que imparta las acciones formativas, salvo en el caso de tratarse de la misma entidad.

Además de estas obligaciones y de las que puedan establecerse reglamentariamente, las citadas entidades deberán facilitar a las empresas para las que organicen la formación de sus trabajadores la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas, así como la información necesaria para la correcta aplicación de las bonificaciones por parte de dichas empresas.

Asimismo, deberán someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control que realicen las Administraciones públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.

Artículo 14. *Programación y gestión de las ofertas formativas.*

1. Las programaciones de las ofertas formativas, reguladas en los artículos 11 y 12, deben ser coherentes con los objetivos de la política de empleo y tendrán entre sus referentes el escenario plurianual de formación, el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el Catálogo de especialidades formativas previsto en el artículo 22.3.

Estas programaciones podrán tener carácter anual o plurianual y serán aprobadas, a efectos de su financiación pública, por las Administraciones competentes en sus respectivos ámbitos de gestión conforme a lo previsto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la participación de las organizaciones recogidas en el apartado 2 del artículo 11. Para garantizar el ejercicio del derecho a la formación en cualquier momento y lugar, dichas programaciones contendrán una oferta de acciones formativas amplia, flexible, abierta y permanente, así como accesible para todos los trabajadores cualquiera que sea el lugar de su residencia, de forma que puedan dar respuestas ágiles a las necesidades formativas que surjan en el mercado de trabajo y que requieran la adaptación de los trabajadores.

2. Las ofertas formativas programadas estarán basadas en un diagnóstico previo de necesidades y enunciarán, de manera clara y precisa, los objetivos que se persiguen con su realización. Además, se detallarán las mejoras introducidas en aplicación de los resultados de las evaluaciones realizadas y se identificarán las acciones formativas de carácter prioritario, las cuales tratarán de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.

3. Se garantizarán los principios de publicidad, objetividad y libre concurrencia en la gestión de las convocatorias públicas para la financiación de la actividad formativa. Los organismos gestores publicarán en sus páginas web, una vez finalizado el citado proceso, la relación de entidades beneficiarias con especificación del tipo o líneas de programa, la puntuación técnica y la financiación obtenidas.

Los principios previstos en el párrafo anterior se garantizarán, igualmente, en la selección de las entidades de formación debidamente acreditadas y/o inscritas que participen en la implantación del cheque formación previsto en el artículo 7.

4. La información relativa a las acciones formativas programadas y ejecutadas en cada ámbito (estatal, autonómico, de empresa o sector) se integrará, a efectos estadísticos y de su seguimiento, en una base de datos común que administrará el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. Las Administraciones públicas competentes deberán evitar duplicidades y solapamientos entre los distintos ámbitos de gestión, tanto en lo que se refiere a las acciones formativas programadas como a los contenidos y destinatarios de las mismas, así como posibles lagunas en la cobertura de las necesidades formativas.

Artículo 15. *Impartición de la formación.*

1. La formación profesional para el empleo podrá impartirse de forma presencial, mediante teleformación, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores.

Lo establecido en este apartado producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

2. Podrán impartir formación profesional para el empleo:

a) Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o bien recurrir a su contratación, siempre que resulten adecuados para este fin.

b) Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas que estén acreditadas y/o inscritas para impartir la formación, en cuyo caso estas últimas no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa, no considerándose subcontratación, a estos efectos, la contratación del personal docente.

En todo caso, se consideran centros propios los Centros de Referencia Nacional y los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública.

c) Las entidades de formación, públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, conforme a lo previsto en el artículo siguiente, para impartir formación profesional para el empleo, incluidos los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada. Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de estas entidades, en caso de actuar como beneficiaria o proveedora de la oferta formativa regulada en el artículo 11, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione hasta un límite del 10 por ciento del total de participantes sin superar, en ningún caso, el límite del 10 por ciento del total de sus trabajadores en plantilla.

Asimismo, estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada. A estos efectos, la contratación del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación.

Artículo 16. *Acreditación y registro de las entidades de formación.*

1. Las entidades de formación, públicas y privadas, deberán estar inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente para poder impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 22.3. Sin perjuicio de la obligación de comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas, la inscripción a que se refiere este párrafo no se requerirá a las empresas que impartan formación para sus trabajadores sea con sus propios medios o recurriendo a la contratación. En el caso de que la empresa opte por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el cuarto párrafo del artículo 10.3, sí se requerirá inscripción en el correspondiente registro a la entidad de formación que la imparta, incluso cuando no se trate de formación recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas conforme a lo previsto en el artículo 22.

Asimismo, para poder impartir formación profesional para el empleo dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, las entidades de formación deberán estar acreditadas por la Administración pública competente. La citada acreditación conllevará la inscripción en el registro previsto en el párrafo anterior.

La inscripción en el registro mencionado en este apartado no tendrá carácter constitutivo.

2. La competencia para efectuar la citada acreditación y/o inscripción corresponderá al órgano competente de la Comunidad Autónoma en la que radiquen las instalaciones y los recursos formativos de la entidad de formación interesada.

Por su parte, corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la acreditación e inscripción de las entidades de formación que utilicen plataformas de teleformación. Igualmente, corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la acreditación e inscripción de los centros móviles cuando su actuación formativa se desarrolle en más de una Comunidad Autónoma. Asimismo, podrán solicitar su acreditación e inscripción al citado

organismo las entidades de formación que dispongan de instalaciones y recursos formativos permanentes en más de una Comunidad Autónoma.

3. Para la acreditación y/o inscripción de las entidades de formación en la especialidad o especialidades formativas de que se trate, aquellas deberán disponer de instalaciones y recursos humanos suficientes que garanticen su solvencia técnica para impartir la formación, tanto teórica como práctica, así como la calidad de la misma. Las instalaciones y recursos podrán ser propios o bien de titularidad de terceras entidades privadas o públicas cuando ello no implique subcontratar la ejecución de la actividad formativa, debiendo aportar en este caso el correspondiente acuerdo o contrato de disponibilidad.

Cuando la formación esté dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, las entidades de formación deberán reunir, para su acreditación y el mantenimiento de esta, los requisitos especificados en los reales decretos que regulan los correspondientes certificados de profesionalidad. Respecto de las demás especialidades formativas, tales requisitos serán los especificados en el Catálogo de especialidades formativas previsto en el artículo 22.3.

4. Las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir especialidades formativas no dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad, deberán presentar ante la Administración pública competente una declaración responsable sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del apartado anterior. La presentación de la declaración responsable habilitará para el inicio de la actividad desde el momento de la presentación. La Administración Pública competente procederá a inscribir de oficio a la entidad de formación en el registro sobre la base de la declaración responsable presentada, sin perjuicio de la supervisión posterior del cumplimiento de los requisitos.

Las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas deberán, asimismo, presentar ante la Administración pública competente una declaración responsable con arreglo al modelo específico que se desarrolle para ello.

Por su parte, las entidades de formación interesadas en impartir las especialidades formativas dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad deberán presentar ante la Administración pública competente una solicitud de acreditación, considerándose estimadas las no resueltas en el plazo de seis meses desde la fecha de su presentación.

En todo caso, la acreditación y/o inscripción será única y válida para la prestación de servicios en todo el territorio nacional, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

5. Cada uno de los registros habilitados por las Administraciones públicas competentes deberá estar coordinado con el Registro Estatal de Entidades de Formación previsto en el artículo 22.4.

Tanto los registros habilitados por las Administraciones competentes como el Registro Estatal a que se refiere el párrafo anterior incorporarán y publicarán la información relativa a las entidades que hayan sido objeto de sanción como consecuencia de la comisión de infracciones conforme a la normativa aplicable.

A estos efectos, las autoridades competentes para imponer las sanciones las comunicarán a la administración pública competente, conforme a lo previsto en el apartado 2, para incorporar esta información en el correspondiente registro.

Artículo 17. *Obligaciones de las entidades de formación.*

1. Son obligaciones de las entidades de formación que impartan formación en el sistema de formación profesional para el empleo:

a) Cumplir en la impartición de las acciones formativas las prescripciones que les sean de aplicación en virtud de disposición legal o reglamentaria, incluida la obligación de impartir la formación en los espacios y con los medios formativos acreditados y/o inscritos para tal fin.

b) Facilitar y corresponsabilizarse en el seguimiento de la participación de los alumnos, del aprendizaje y su evaluación, así como en la investigación de metodologías y herramientas necesarias para la puesta al día del sistema.

c) Someterse a los controles y auditorías de calidad que establezcan las Administraciones competentes, cuyos resultados se incorporarán a los registros en los que estén inscritas.

d) Mantener las exigencias técnico-pedagógicas, de instalaciones, equipamiento y medios humanos tenidas en cuenta para la acreditación o inscripción de la especialidad.

e) Colaborar en los procesos para la selección de participantes y para su inserción en el mercado de trabajo cuando sean desempleados, en la forma que se determine por la Administración competente.

f) Comunicar a la Administración pública competente para mantener la inscripción como entidad de formación cualquier cambio de titularidad o de forma jurídica de la misma.

2. Sin perjuicio del régimen de sanciones e infracciones previsto en el artículo 20, la Administración pública competente, previo trámite de audiencia y, en su caso, subsanación de incidencias por un plazo máximo de un mes, podrá dictar resolución por la que se acuerde la baja en el registro de la entidad de formación o de la correspondiente especialidad, según los casos, cuando se incumpla alguna de las obligaciones señaladas anteriormente.

CAPÍTULO IV

Control de la formación y régimen sancionador

Artículo 18. *Seguimiento y control.*

1. Con el fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones que motivan la realización de las acciones formativas, estas deberán ser objeto de un seguimiento y control efectivo por las administraciones competentes que comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición y se ampliará más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, incorporando los resultados de la formación y contribuyendo a garantizar su calidad.

Este seguimiento y control se podrá realizar sobre la totalidad de las acciones formativas o en base a una muestra estadística suficientemente representativa, de acuerdo con lo que determine la administración competente, complementado con cuestionarios y entrevistas a los participantes sobre la calidad e impacto de la formación recibida y con auditorías de calidad de las entidades de formación en base a indicadores objetivos y transparentes, en particular, de los resultados de la formación.

2. Asimismo, deberá garantizarse un seguimiento y control de la formación para el empleo de manera integral y coordinada entre las diferentes Administraciones y organismos que intervienen en su gestión. A tal efecto, elaborarán un plan anual de seguimiento en sus respectivos ámbitos de actuación teniendo en cuenta las orientaciones que se aprueben en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Los resultados agregados de los diferentes planes de seguimiento y control se incorporarán a un informe que, con carácter anual, se elevará al citado órgano de participación y será de pública difusión.

Artículo 19. *Refuerzo del control y la capacidad sancionadora.*

1. Las Administraciones competentes se dotarán de los instrumentos y medios de control necesarios para detectar, evitar y, en su caso, sancionar los casos de incumplimiento o infracción. Asimismo, se dará visibilidad pública a los canales de denuncia y conocimiento de las situaciones fraudulentas.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá contar con estructuras especializadas en materia de formación profesional para el empleo, para lo que se constituirá, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, una Unidad Especial de Inspección, de acuerdo con lo establecido en este real decreto-ley.

La referida Unidad especial desarrollará anualmente un programa de inspección, de acuerdo con la información que le sea facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, cuando estas hayan dispuesto en los correspondientes planes de actuación territorial que la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social asuma actuaciones concretas y determinadas en materia de formación profesional para el empleo, en los términos previstos en la normativa autonómica. La ejecución de dicho programa de inspección contará en todo caso con la participación de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

En el ámbito del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, corresponderá a las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora ordenar la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia, que se realizará, cuando resulte necesario, en colaboración con la referida Unidad especial de Inspección.

3. Para la ejecución de las actividades de seguimiento y control de la formación señalada en el artículo 18, las Administraciones públicas competentes podrán recurrir al apoyo de entidades externas especializadas e independientes, destinando para ello una financiación que no podrá superar el 5 por ciento de los fondos de formación gestionados en el respectivo ámbito competencial. Estas entidades deben ser ajenas a los órganos de participación y gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, así como a la impartición y a la organización de la formación programada por terceros.

El mencionado apoyo en el desarrollo de los citados planes no podrá suponer, en ningún caso, la delegación de las potestades públicas asociadas al seguimiento y control de la actividad formativa.

Artículo 20. *Infracciones y sanciones.*

1. El régimen de infracciones y sanciones aplicable en el ámbito de la formación profesional para el empleo será el regulado por 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.

En lo no previsto en el régimen de infracciones y sanciones establecido en el párrafo anterior, se estará al contenido en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social controlará la aplicación de las subvenciones y ayudas establecidas en programas de apoyo a la formación profesional para el empleo, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones y de la actividad formativa por los órganos competentes en la materia.

No obstante, la legislación autonómica podrá disponer otras fórmulas de inspección en materia de formación profesional para el empleo.

3. Las sanciones impuestas por las infracciones graves y muy graves en materia de formación profesional para el empleo que den lugar a que la subvención sea declarada indebida por el órgano concedente, una vez firmes, se incluirán en la Base de Datos Nacional de Subvenciones a que se refiere el artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

La inclusión en la Base de Datos se realizará mediante comunicación de las autoridades competentes para imponer las sanciones, en la forma, plazos, contenido y modo de envío previsto en el artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

La cesión de datos de carácter personal que debe efectuarse a la Intervención General de la Administración del Estado no requerirá el consentimiento del afectado. En este ámbito no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 21.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

4. Las exclusiones del acceso a subvenciones por un período determinado, como consecuencia de la comisión de infracciones conforme a la normativa aplicable, afectarán también a aquellas entidades de formación de las que, por razón de las personas que las rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión, de otras empresas en las que hubiesen concurrido aquellas.

5. Las conductas constitutivas de infracción administrativa derivadas del ejercicio del control financiero de las subvenciones y plasmadas en los informes que realicen la Intervención General de la Administración del Estado, de las comunidades autónomas o de las corporaciones locales, así como los órganos que, de acuerdo con la normativa

comunitaria, tengan atribuidas funciones de control financiero, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores.

Artículo 21. *Modificación 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.*

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, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Los apartados 2 y 3 del artículo 2 quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, de forma individual o en agrupación de empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas de formación profesional para el empleo, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.

3. Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de ayudas y subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional para el empleo.»

Dos. El apartado 1 del artículo 5 queda redactado en los siguientes términos:

«1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente capítulo.»

Tres. El título de la subsección 1.ª de la sección 3.ª del capítulo II queda redactado en los siguientes términos:

«Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general.»

Cuatro. El apartado 4 del artículo 14 queda redactado como sigue:

«4. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves.»

Cinco. El apartado 6 del artículo 15 queda redactado como sigue:

«6. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que

haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

a) Ejecutar acciones formativas en los términos, forma y contenido distintos a los previamente preavisados, cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.

b) Ejecutar acciones formativas que no respondan a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de las empresas y sus trabajadores.

c) Incumplir las obligaciones en materia de control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, así como incumplir la obligación de seguimiento de la participación de los alumnos, su aprendizaje y evaluación.

d) Expedir certificaciones de asistencia o diplomas sin el contenido mínimo exigido, que no se ajusten a las acciones formativas, aprobadas y/ o realizadas o cuando no se hayan impartido las mismas, así como negar su entrega o realizar su remisión fuera de plazo, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.

e) Incumplir las obligaciones relativas a la comunicación del inicio y finalización de cada acción formativa en los plazos, forma o contenidos previstos en su normativa aplicable así como no comunicar las transformaciones, fusiones, escisiones o cambios de titularidad que se produzcan en la empresa.

f) No identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen y la cofinanciación, en su caso, del Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, bajo la denominación de Formación profesional para el Empleo.

g) Incumplir las obligaciones relativas a la custodia y entrega de la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas.

h) Imputar como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

i) Incumplir las obligaciones relativas al derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa para los supuestos previstos en las letras a), b) y c) de este apartado.»

Seis. El artículo 16 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 16. *Infracciones muy graves.*

1. Son infracciones muy graves:

a) Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

b) En el caso de las empresas de trabajo temporal que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación según lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones,

opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

d) Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional para el empleo concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

e) La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional para el empleo, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

f) Incumplir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

1.º Solicitar cantidades a los participantes para pagar total o parcialmente las iniciativas de formación profesional para el empleo, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.

2.º Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en acciones formativas.

3.º El falseamiento de documentos, así como la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de ayudas o subvenciones públicas para sí o para un tercero en materia de formación profesional para el empleo.

4.º Impartir formación sin estar acreditadas o, en su caso, sin haber presentado la declaración responsable de acuerdo con la normativa específica.

5.º Realizar subcontrataciones indebidas, tanto en lo que respecta a la impartición como a la organización de las acciones formativas

g) La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

En las infracciones señaladas en los párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f), las entidades que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, las entidades que impartan formación, y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y acción formativa para los supuestos previstos en las letras d), e) y párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f).»

Siete. El título de la sección 1.ª del Capítulo III queda redactado como sigue:

«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.»

Ocho. Se modifica el apartado 9 del artículo 22 en los siguientes términos:

«9. Obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que correspondía, 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.»

Nueve. Se añade un nuevo apartado 15 al artículo 22, con la siguiente redacción:

«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.»

Diez. La letra h) del apartado 1 del artículo 23 queda redactada del siguiente modo:

«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.»

Once. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 23, con la siguiente redacción:

«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.»

Doce. Se modifica el título de la subsección 3.ª de la sección 2.ª del capítulo VI, que queda redactado del siguiente modo:

«Sanciones accesorias a los empresarios, entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, subvenciones y ayudas para la formación profesional para el empleo y protección por desempleo.»

Trece. El último párrafo del artículo 40.1.f) queda redactado en los siguientes términos:

«Las sanciones impuestas por las infracciones previstas en el apartado e) y las calificadas como muy graves del apartado f) de este artículo, así como por las infracciones muy graves tipificadas en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta Ley, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se prevea reglamentariamente.»

Catorce. La rúbrica y el apartado 1 del artículo 46 quedan redactados en los siguientes términos:

«Artículo 46. *Sanciones accesorias.*

1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta Ley, los empresarios que hayan cometido las infracciones graves previstas en los apartados 3 y 6 del artículo 15 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los

beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta Ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

c) En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) del artículo 16.1, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.»

CAPÍTULO V

Sistemas de información, evaluación y calidad

Artículo 22. *Sistema integrado de información.*

1. El sistema integrado de información recogerá una información completa y actualizada acerca de las actividades formativas que se desarrollan en todo el territorio nacional, que permita su trazabilidad y la evaluación de su impacto sobre la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, y que garantice la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo, cualquiera que sea la iniciativa bajo la cual se desarrolle. Esta información quedará recogida en un fichero único, accesible para todas las Administraciones competentes.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con las comunidades autónomas, definirá los modelos y protocolos comunes de intercambio de datos que resulten necesarios para la puesta en marcha del sistema integrado de información y del referido fichero. Asimismo, completará y desarrollará los siguientes instrumentos de transparencia y difusión del sistema: la Cuenta de Formación, el Catálogo de Especialidades Formativas y el Registro Estatal de Entidades de Formación.

2. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, y en todo caso la recibida de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una Cuenta de Formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los servicios públicos de empleo velarán por la fiabilidad de la información que incorporen a esta cuenta y efectuarán, en tiempo y forma, las anotaciones correspondientes.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado un Catálogo de Especialidades Formativas, que contendrá toda la oferta formativa desarrollada en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, incluida la dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, así como los requerimientos mínimos tanto del personal docente y de los participantes como de las instalaciones y equipamientos para la impartición de cada especialidad formativa.

La actualización permanente del Catálogo preverá medios ágiles para la incorporación al mismo de nuevas especialidades formativas y la respuesta a las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes. Asimismo, deberá efectuarse una revisión periódica de las mismas en un plazo no superior a cinco años a partir de su inclusión en el Catálogo de especialidades formativas.

En la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas a las especialidades formativas del citado Catálogo, sin perjuicio de la obligación de comunicar su inicio y finalización.

4. Asimismo, el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado un Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, que estará coordinado, con una estructura común de datos con los registros de que dispongan las comunidades autónomas para la inscripción de las entidades de formación en sus respectivos territorios, conforme a lo dispuesto en el artículo 16 e integrará la información de dichos registros.

Este registro estatal incorporará la información relativa a la calidad y resultados de la formación impartida por las entidades de formación inscritas empleando, para ello, indicadores objetivos y transparentes.

Artículo 23. *Evaluación de la formación: Impacto y eficiencia.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo estará sujeto a un proceso de evaluación permanente que permita conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Con esta finalidad, el Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento.

Este plan anual de evaluación se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Asimismo, los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos serán los responsables de realizar una evaluación permanente que incluya:

a) Un estudio previo que justifique la necesidad o idoneidad de la puesta en marcha de toda iniciativa de formación. Este estudio incluirá un análisis de mercado con, al menos, un diagnóstico preciso de las necesidades de formación a las que se pretende dar respuesta.

b) El establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables, acompañados de un sistema de indicadores transparente que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad de la formación.

c) La medición del impacto de los conocimientos adquiridos, en términos de inserción de los trabajadores desempleados en un empleo relacionado con la formación recibida y de mejora del desempeño en el puesto o posibilidades de promoción para los trabajadores ocupados.

d) Una evaluación de la satisfacción de los usuarios en la que participarán los propios alumnos y las empresas.

e) El análisis sistemático de las conclusiones y recomendaciones que resulten de la evaluación, para que se traduzcan en mejoras para el sistema.

3. En la formación programada y gestionada por las empresas para sus propios trabajadores, sin perjuicio de la evaluación que se realice en el seno de aquellas, se realizará una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas. Esta evaluación se incorporará al plan anual previsto en el apartado 1.

4. A las anteriores evaluaciones se sumarán cuantas otras se estimen necesarias para dar respuesta a objetivos e indicadores concretos previamente definidos. Estas evaluaciones se realizarán por entidades externas especializadas e independientes, ajenas a los órganos de participación y gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, así como a la impartición y a la organización de la formación programada para terceros. Asimismo, en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales podrán

acordarse evaluaciones interadministrativas acerca de la calidad y el impacto de la formación profesional para el empleo en los distintos ámbitos.

5. Las Administraciones competentes publicarán los resultados de las evaluaciones previstas en los apartados anteriores, destinando para ello un espacio de información y consulta pública fácilmente accesible e identificable.

Artículo 24. *Calidad de la formación.*

1. Los Servicios Públicos de Empleo velarán por la calidad de la formación en sus respectivos ámbitos competenciales. Para ello, se guiarán por las previsiones de seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento, así como por sus objetivos y principios de actuación, en particular, en lo referente a:

a) La orientación a resultados, así como el seguimiento y evaluación de los resultados de las acciones y del cumplimiento de objetivos.

b) La identificación de costes y difusión de buenas prácticas.

c) La oferta de formación a los demandantes de empleo como instrumento de activación y reinserción, reforzando la vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo.

d) El ajuste y adecuación de la formación a las necesidades de sus destinatarios y a las del mercado laboral, atendiendo a la realidad del territorio en que se apliquen.

e) La apertura a la sociedad, favoreciendo la participación de otros agentes y empresas, tanto públicos como privados, a través de los correspondientes instrumentos de colaboración.

2. Las entidades de formación que impartan la oferta formativa para trabajadores ocupados y desempleados deberán suscribir, con carácter previo a la percepción de financiación pública, un compromiso verificable de calidad en la gestión, transparencia y eficiencia en la utilización de recursos públicos. Este compromiso estará referido al seguimiento de la impartición y asistencia de todos los participantes, a su satisfacción con el desarrollo de la acción formativa, sus contenidos, sus resultados, la calidad del profesorado y las modalidades de impartición.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta las propuestas de las comunidades autónomas, elaborará un plan para el perfeccionamiento del profesorado que imparta acciones formativas y para el desarrollo de una metodología técnico-didáctica orientada al mismo. Cuando las acciones del citado plan vayan dirigidas a formadores de dos o más comunidades autónomas se ejecutarán a través de los Centros de Referencia Nacional, que recibirán del Servicio Público de Empleo Estatal la financiación acordada en el seno de las respectivas Comisiones de Coordinación y Seguimiento, y cuando vayan dirigidas específicamente a formadores de una comunidad autónoma serán gestionadas en el ámbito autonómico.

Este plan se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

CAPÍTULO VI

Gobernanza del sistema

Artículo 25. *Órgano de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales.*

El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo es el principal órgano de consulta y de participación de las administraciones públicas y los interlocutores sociales en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. En esta materia, y en lo que no sea objeto de informe preceptivo por el Consejo General de Formación Profesional, el citado órgano desarrollará, además de las funciones establecidas en este real decreto-ley, las que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 26. *Administraciones públicas competentes y coordinación del sistema.*

1. Cada Administración pública velará por la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo en su ámbito competencial, en coherencia y coordinación con la correspondiente a otras Administraciones.

El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas llevarán a cabo su colaboración, coordinación y cooperación en esta materia a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.a) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

2. En el ámbito estatal, el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará total o parcialmente, las funciones de programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo en los siguientes supuestos:

a) Las actividades de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que se aplican las empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

b) Programas o acciones formativas que trasciendan el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y requieran de la intervención del Servicio Público de Empleo Estatal para garantizar una acción coordinada y homogénea. Reglamentariamente se determinarán los supuestos en los que concurren estos requisitos.

c) Acciones formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado según lo dispuesto en el artículo 13.h).4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

d) Acciones formativas en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla mientras su gestión no haya sido objeto de transferencia a estas ciudades autónomas, según lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

3. En el ámbito autonómico, los órganos o entidades competentes para la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo serán los que determinen las comunidades autónomas.

4. Las comunidades autónomas deberán proporcionar al Servicio Público de Empleo Estatal información sobre la formación desarrollada en sus respectivos ámbitos, incluida la necesaria para la justificación de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con la información estadística del conjunto del Estado.

Por su parte, el Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a las comunidades autónomas información sobre la formación ejecutada en el conjunto del Estado, incluida la que se ejecute a través del Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito territorial de cada comunidad autónoma.

Asimismo, el citado organismo velará por el cumplimiento de las obligaciones de información de las comunidades autónomas y comunicará a éstas las subsanaciones que resulten necesarias.

En las normas o convenios de colaboración que incorporarán los criterios objetivos de distribución de fondos aprobados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales en cada ejercicio, se fijarán junto con las condiciones de gestión establecidas en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, las consecuencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones de información recogidas en este apartado.

Artículo 27. *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.*

1. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo pertenece al sector público estatal y su Patronato estará constituido por la Administración General del Estado, por las comunidades autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El citado Patronato estará compuesto por el número de miembros que determinen sus Estatutos conforme a los límites establecidos en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, así como en su normativa de desarrollo. La representación de la Administración General del Estado deberá ser mayoritaria en dicho órgano. La presidencia la ostentará el titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

El régimen de adopción de acuerdos requerirá la mayoría de los miembros del Patronato, teniendo su Presidente voto dirimente en caso de empate.

2. En el marco de lo establecido en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo llevará a cabo, en el ámbito de las competencias del Estado, las actividades que le sean atribuidas reglamentariamente. En todo caso, actuará como entidad colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de formación profesional para el empleo, previa suscripción del correspondiente convenio de colaboración de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, tendrá funciones de apoyo al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el desarrollo estratégico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Artículo 28. *Estructuras paritarias sectoriales.*

1. En el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia.

Estas Estructuras Paritarias agruparán a sectores afines conforme al mapa sectorial que apruebe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Las Estructuras Paritarias Sectoriales tendrán, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, las siguientes funciones:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de sectores en declive.

e) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.

f) Conocimiento de formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

g) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.

h) Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.

i) Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

3. Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrán:

a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.

c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.

d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

4. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se determinará el marco de funcionamiento, plazos, criterios, condiciones y obligaciones de información que

deben cumplir las Estructuras Paritarias Sectoriales a efectos de su financiación, previo informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Estas Estructuras Paritarias se dotarán de un reglamento de funcionamiento, y contarán con apoyo técnico cualificado y financiación suficiente para que puedan desarrollar las funciones encomendadas.

Disposición adicional primera. *Apoyo a pequeñas y medianas empresas.*

Los servicios públicos de empleo promoverán las iniciativas necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación de sus trabajadores. A tal fin, deberán prestarles asesoramiento y poner a su disposición la información necesaria acerca de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo y de las entidades formativas existentes para su impartición.

Disposición adicional segunda. *Impulso al cheque de formación.*

En el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se analizarán e impulsarán de manera conjunta entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las autoridades competentes de las Comunidades Autónomas, las medidas necesarias para la puesta en marcha, desarrollo, seguimiento y evaluación del cheque de formación previsto en el artículo 7.3.

Disposición adicional tercera. *Impulso a instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.*

Con el objetivo de acercar la formación profesional para el empleo a las necesidades reales de la economía productiva, se impulsarán algunos instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, para reforzar su calidad y eficacia, así como su adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo. A estos efectos, y de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, las Administraciones públicas competentes adoptarán las medidas que resulten necesarias para:

a) Actualizar el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad de acuerdo con un procedimiento ágil y acorde a necesidades de un mercado laboral cambiante, así como con las actualizaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

b) Potenciar la red de Centros de Referencia Nacional, fomentando su colaboración en el desarrollo de acciones de carácter innovador, experimental y formativo en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en particular en actividades de mejora de la calidad dirigidas a la red de entidades de formación colaboradoras y a los formadores. Para ello, estos Centros procurarán mantener relación con centros tecnológicos y otras redes de gestión del conocimiento, tanto nacionales como internacionales, en sus ámbitos sectoriales específicos.

c) Impulsar los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, con mejoras que favorezcan su continuidad, agilidad y eficiencia para garantizar la calidad y las oportunidades de cualificación, en igualdad de condiciones, para todos los trabajadores.

d) Desarrollar un sistema integrado de información y orientación laboral que, sobre la base del perfil individual, facilite el progreso en la cualificación profesional de los trabajadores a través de la formación y el reconocimiento de la experiencia laboral.

Disposición adicional cuarta. *Elaboración de estadísticas.*

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, adoptará las medidas necesarias para que las estadísticas que se elaboren en el ámbito de todo el territorio del Estado incluyan no sólo la formación realizada en el marco de este real decreto-ley, sino también aquella que realicen las empresas con financiación propia y las Administraciones Públicas para sus empleados.

Disposición adicional quinta. *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.*

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo adoptará la denominación de la Fundación prevista en el artículo 27 y ajustará su composición a las condiciones previstas por el citado artículo.

Se autoriza a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para que, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y con cargo a su presupuesto, adopte las medidas técnicas y económicas que resulten necesarias a fin de adecuar sus estatutos y organización a lo establecido en este real decreto-ley.

Disposición adicional sexta. *Financiación de las actividades de prospección y planificación.*

La financiación de las actividades previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 28, así como las que se pudieran llevar a cabo para dar cumplimiento a lo establecido en las letras c) y d) del artículo 11.2, se realizará a través del presupuesto asignado a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo o de las administraciones competentes, según corresponda y su distribución se realizará en función de la actividad efectivamente realizada. Asimismo, se podrá indemnizar a los participantes en dichas actividades por sus gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento.

Disposición adicional séptima. *Evaluación de las medidas de apoyo a la contratación.*

El Gobierno desarrollará un análisis del conjunto de bonificaciones a la contratación y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad social en vigor en todos los ámbitos territoriales que deberá presentar antes del 31 de mayo de 2016. Dicho análisis evaluará la eficacia de las medidas de apoyo a la contratación en vigor para el cumplimiento de sus objetivos, su impacto presupuestario y valorará la conveniencia de mantener los incentivos o de destinar esos recursos a otras iniciativas en el ámbito de las políticas activas de empleo.

Disposición adicional octava. *Remanentes de crédito incorporables.*

Los remanentes de crédito destinados al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal podrán incorporarse a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Disposición adicional novena. *Gasto público.*

Las medidas incluidas en este real decreto-ley no podrán suponer incremento neto de gasto público ni de los gastos de personal al servicio de la Administración.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio.*

1. Hasta tanto no se desarrollen reglamentariamente las iniciativas de formación profesional para el empleo señaladas en el artículo 9, se mantendrán vigentes las previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su normativa de desarrollo, salvo en lo relativo a las siguientes previsiones:

a) El régimen de concurrencia competitiva abierta sólo a entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, en los supuestos en los que así está previsto conforme al artículo 7.3. Estas entidades, además de cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 17, no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada, no considerándose subcontratación, a estos efectos, la contratación del personal docente.

b) La financiación sólo de acciones formativas realizadas a partir de su concesión o adjudicación.

c) El pago anticipado de las subvenciones, si lo hubiere, conforme a lo recogido en el segundo párrafo del artículo 7.6.

d) El impulso al cheque formación previsto en el artículo 7.3, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda.

e) En las acciones formativas de las empresas cuyo inicio se comunique a partir de la publicación de este real decreto-ley, los módulos económicos vigentes se aplicarán por igual para todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño. Asimismo, será de aplicación a dichas acciones formativas la duración mínima de éstas establecida en el artículo 9.2, los porcentajes de costes indirectos y de costes de organización fijados en el artículo 8.3, los porcentajes de cofinanciación establecidos en el artículo 10.5.

Asimismo, las convocatorias de formación de oferta que se publiquen a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley aplicarán el límite del 10 por ciento en la financiación de los costes indirectos.

f) Las empresas, además de poder organizar e impartir la formación de sus trabajadores por sí mismas, podrán optar por encomendar la organización e impartición de la formación a entidades externas, en los términos establecidos en los artículos 10.3 y 13.

g) Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de una entidad de formación que actúe como beneficiaria o proveedora de la formación de oferta para trabajadores ocupados, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione con los límites señalados en el artículo 15.2.c).

h) Para la ejecución de los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados no será obligatoria la suscripción, con las entidades de formación que resulten adjudicatarias, del convenio previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 24 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

2. Los órganos que hayan aprobado convocatorias de subvenciones pendientes de resolver a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley anularán las disposiciones que sean contrarias a lo previsto en relación con las materias señaladas en las letras a), b) y c) del apartado 1, así como con el límite del 10 por ciento en la financiación de costes indirectos.

3. Los porcentajes de financiación máximos previstos en el artículo 8 para los costes indirectos, así como para los costes de organización en la formación programada por las empresas, será de aplicación a los costes asociados y a los costes de organización respectivamente.

Disposición transitoria segunda. *Competencias transversales prioritarias para 2015.*

Hasta tanto no se elabore el escenario plurianual ni el informe anual de necesidades formativas a que se refieren los artículos 5 y 6, tendrán la consideración de acciones prioritarias a efectos de la programación formativa, al menos, aquéllas relacionadas con las competencias de idiomas, ofimática y tecnologías de la información y comunicación, conocimientos financieros, jurídicos y del funcionamiento de las Administraciones públicas.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

2. Quedan derogadas expresamente la disposición adicional sexta de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y la disposición adicional quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Asimismo, quedan derogados el capítulo I y la disposición transitoria del Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.7.ª y 149.1.13.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia

de legislación laboral y la competencia para regular las bases de planificación general de la actividad económica respectivamente.

Asimismo, la disposición final cuarta se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.16.ª y 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación general de la sanidad y del régimen económico de la Seguridad Social, respectivamente.

Disposición final segunda. *Unidad especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Mediante orden de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, organizará en el seno de la Dirección Especial adscrita a la Autoridad Central, una Unidad especial de inspección encargada de las funciones de vigilancia y control a que se refiere el artículo 3, apartados 1.3.1 y 1.4.3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de las bonificaciones subvenciones y ayudas en materia de formación profesional para el empleo cuya competencia esté atribuida a la Administración General del Estado. Las funciones encomendadas a esta Unidad especial serán compatibles con el ejercicio de las funciones de vigilancia y control que en esta materia tienen atribuidas las Direcciones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

La creación y funcionamiento de la Unidad especial, así como la dotación de su relación de puestos de trabajo, no supondrá aumento de gasto público.

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. El artículo 21 queda redactado como sigue:

> **«Artículo 21.** *Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos.*
>
> 1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos a nivel estatal, aquéllas que, inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, demuestren una suficiente implantación en el ámbito nacional.
>
> 2. La suficiente implantación a nivel estatal se reconocerá teniendo en cuenta el número de trabajadores autónomos afiliados, así como la dimensión de su estructura, reflejada en los recursos humanos contratados por la asociación y su implantación en el territorio.
>
> Será necesario acreditar un nivel de afiliación de los cotizantes al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen, y disponer de sedes y recursos humanos en, al menos, tres comunidades autónomas, todo ello en el año natural anterior al de la solicitud de la acreditación.
>
> La documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos se deberá presentar en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen.
>
> 3. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales a nivel estatal y, además, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.

b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.

c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.

d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

4. La suficiente implantación a nivel autonómico se reconocerá teniendo en cuenta los mismos criterios que para el reconocimiento de la representatividad a nivel estatal, en los términos establecidos en el apartado 2.

Las Asociaciones profesionales de Trabajadores Autónomos que tengan la consideración de representativas a nivel autonómico gozarán de capacidad para ejercer, en el ámbito específico de la comunidad autónoma, las funciones previstas en el apartado 3.»

Dos. La disposición adicional duodécima queda redactada como sigue:

«Disposición adicional duodécima. *Participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.*

Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.»

Disposición final cuarta. *Modificación del Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.*

Se añade una nueva disposición adicional décima en el Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional décima. *Personal de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra.*

A efectos de la asistencia sanitaria con cargo al Sistema Nacional de Salud, los funcionarios en activo al servicio de la Diputación Foral, Ayuntamientos, Concejos y Entidades Administrativas de Navarra así como los pensionistas encuadrados en los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra, se entenderán incluidos respectivamente en los párrafos 1.º y 2.º del artículo 2.1.a) de este real decreto.

Asimismo, los familiares de unos y otros, que se encuentre en alguno de los supuestos y cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3, tendrán la condición de beneficiarios de aquellos a efectos de la asistencia sanitaria con cargo al Sistema Nacional de Salud.»

Disposición final quinta. *Modificación de disposiciones reglamentarias.*

Las normas reglamentarias que son objeto de modificación por este real decreto-ley podrán ser modificadas en el futuro por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final sexta. *Habilitación reglamentaria.*

En un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el Gobierno, la Ministra de Empleo y Seguridad Social y el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el mismo.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

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

§ 31

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2022
Última modificación: 8 de junio de 2024
Referencia: BOE-A-2022-5139

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 orgánica:

PREÁMBULO

I

La capacidad de las personas para lograr ser aquello que tienen motivos para desear ser requiere disponer de un amplio conjunto de derechos, capacidades y competencias personales, sociales y profesionales que son imprescindibles tanto para desarrollarse plenamente como personas como para aprovechar las oportunidades de empleo que ofrece el cambio económico y tecnológico.

En la actualidad muchas personas en nuestro país no disponen de esas capacidades, lo que pone en riesgo el bienestar personal y social. Lo pone de manifiesto, por ejemplo, el elevado desempleo estructural, el fuerte abandono escolar temprano, las brechas de género, o los sesgos que afectan, especialmente, a determinados colectivos, como las personas con discapacidad. En otros casos, personas que sí disponen de esos conocimientos y habilidades profesionales por haberlas adquirido a través de la experiencia laboral no tienen, sin embargo, una forma fácil y eficaz de reconocer y certificar esos conocimientos. Esta circunstancia, que prácticamente afecta a la mitad de la población activa del país, limita el progreso profesional de muchas personas trabajadoras y, en muchas ocasiones, su propia continuidad en el empleo. En ambos casos estas situaciones privan a esas personas de las oportunidades para realizarse plenamente como tales.

Esta privación de oportunidades supone una limitación al derecho de ciudadanía reconocida en nuestra Constitución, así como en el Pilar Europeo de los derechos sociales, la Carta Social Europea, y la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Este riesgo de limitación de ciudadanía aumenta cuando tomamos en consideración que el fuerte cambio tecnológico y económico al que estamos sometidos exige

una adecuada cualificación y flexibilidad del capital humano para adaptarse a las circunstancias cambiantes de la economía y de la tecnología.

A la vez que muchas personas no encuentran empleo, el sistema empresarial no logra cubrir algunas de sus ofertas de empleo. Las vacantes son especialmente elevadas en niveles intermedios de cualificación –vinculados a la formación profesional– y, más en concreto, en aquellas actividades directamente relacionadas con la modernización del sistema económico exigida por el cambio tecnológico y la nueva economía verde y azul. El escaso desarrollo de las cualificaciones intermedias en la estructura formativa española exige duplicar, con rapidez, el número de personas con formación intermedia para poder responder a las necesidades del sistema productivo.

El número de empleos generados por la digitalización y la transición ecológica, los dos grandes elementos transformadores del modelo económico, necesitarán ser cubiertos con personas competentes y cualificadas profesionalmente, al menos, con el nivel de formación profesional de grado medio, que se incluye entre los correspondientes a la enseñanza secundaria postobligatoria. Las previsiones para España en 2025 identifican que el 49 % de los puestos de trabajo requerirán una cualificación intermedia, y solo un 14 % de puestos requerirán baja cualificación.

Los organismos internacionales recuerdan cómo la ausencia de capacidades y habilidades laborales en muchas personas, o la falta de reconocimiento y certificación en otras, es un enorme hándicap para la creatividad, la innovación, el dinamismo, la modernización productiva y el crecimiento de la economía española. El problema de la débil productividad media de nuestra economía y la insuficiente capacidad de emprendimiento están, entre otras causas, vinculadas a la falta de cualificación adecuada de una gran parte del capital humano, lo que coincide con las advertencias realizadas por organismos europeos.

Este desajuste exige introducir un instrumento ágil y eficaz que facilite la cualificación y recualificación permanente de las personas, y el ajuste entre oferta y demanda de trabajo, uno de los desafíos como país. Nuestra estructura formativa está lastrada por un escaso desarrollo y falta de atractivo en la zona de cualificación intermedia, más grave cuanto nos encontramos en un momento tan decisivo como la cuarta revolución industrial y sus consecuencias en las nuevas necesidades de cualificación de todas las personas trabajadoras. Comparada con la de otros países con estructura económica y de actividad similares, nuestra estructura formativa está sesgada hacia abajo y hacia arriba. Por un lado, tenemos un elevado número de personas sin cualificaciones adecuadas a las necesidades de la economía actual. Por otro, tenemos un elevado número de personas sobrecualificadas en relación con el trabajo que desarrollan. Necesitamos fortalecer el grupo de profesionales con cualificación intermedia. Este es el rasgo que nos diferencia de otras economías europeas desarrolladas, cuyo principal activo es este grupo intermedio de personas cualificadas profesionalmente.

Entre tanto, la formación profesional continúa lastrada socialmente por una visión no adaptada a la realidad actual, que ha limitado tradicionalmente a tasas reducidas los porcentajes de estudiantes en formación profesional dentro del sistema educativo, privilegiando otros itinerarios de carácter más académico, y a una insuficiente inversión en la oferta de estas enseñanzas. En los últimos años, este proceso está logrando ser revertido, con un crecimiento constante de estudiantes que optan por itinerarios profesionales.

Asimismo, la formación de la población activa, ocupada y desempleada, en España se encuentra en índices por debajo de lo que todas las prospectivas indican necesarios para mantener actualizada y cualificada a la población. Es urgente mejorar los mecanismos de formación y recualificación, y ajustarlos a las necesidades próximas a los desempeños profesionales.

Lograr una cualificación y recualificación permanente de toda la población, desde los jóvenes antes de abandonar la escolaridad obligatoria hasta el final de la trayectoria profesional, requiere de una política firme, coordinada y bien orientada, que dé coherencia a un sistema integral de formación profesional. Retrasar decisiones en este sentido supondría asumir riesgos para el bienestar individual de la ciudadanía y el bienestar económico como país, y renunciar en buena medida a las oportunidades de modernización de nuestra

economía y de nuestra sociedad, poniendo en riesgo objetivos fundamentales para el siglo XXI.

La moderna Economía del Crecimiento sostiene que el dinamismo económico de un país proviene de la existencia de una amplia población laboral con cualificaciones adecuadas a las necesidades que demandan el cambio técnico y económico. La creatividad e innovación de una economía no es solo el resultado del talento de los grupos directivos. El talento es una cualidad presente en toda la población. El dinamismo económico de un país es el resultado de la capacitación del conjunto de su población y no de una reducida élite. Puede afirmarse que el bienestar de una sociedad democrática, así como el dinamismo empresarial y económico de un país pasan por la existencia de una amplia población competente, cualificada e integrada social y profesionalmente.

Necesitamos introducir con urgencia en el mundo del trabajo de nuestro país un mecanismo que ayude a aproximar demanda y oferta de empleo. Esta es la principal recomendación de la moderna Economía del Trabajo. El instrumento más potente para generar oportunidades para las personas y crear esta población con cualificaciones laborales intermedias y superiores es un eficaz Sistema de Formación Profesional. Esta es la evidencia comparada de otros países europeos. Pero también la que revelan los datos de la propia economía española. La elevada tasa de desempleo juvenil española desciende más de cinco veces entre titulados de Formación Profesional.

Al combinar escuela y empresa y situar a la persona en el centro del sistema, la formación profesional logra un adecuado equilibrio entre enseñanza humanística y formación profesionalizante. De esta manera, la formación profesional se convierte, por un lado, en una potente palanca para la educación y el despliegue de las capacidades de las personas y, por otro, en un poderoso instrumento para la modernización y transformación del modelo productivo, de acuerdo con los requerimientos que trae la nueva economía digital, verde y azul.

II

La Comisión Europea, consciente del papel determinante de la formación profesional, ha hecho de ella uno de los ejes de la política común. Así, la Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia 2020/C 417/01, recoge los planteamientos en esta materia.

En España, el fuerte impulso modernizador de la formación profesional se inició con la aprobación en 2018 y puesta en marcha del primer Plan Estratégico de la Formación Profesional del sistema educativo. Un plan reforzado por el compromiso y la corresponsabilidad de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, empresas y entidades vinculadas a la formación profesional.

En 2020, la decisión del Gobierno de integrar el doble Sistema de Formación Profesional del sistema nacional de las cualificaciones y unificar las competencias en un solo departamento ministerial, sin perjuicio de aquellas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, establecidas por el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo y por la legislación laboral en esta materia, supuso un paso de gigante para la creación de un Sistema de Formación Profesional que ha de responder al principio de aprendizaje a lo largo de la vida propio de la sociedad actual. Este nuevo sistema se verá necesariamente complementado con la capacitación laboral promovida desde fuera del Sistema de Formación Profesional por otras administraciones, en particular, la administración laboral.

El Plan de Modernización de la Formación Profesional, presentado por el Presidente del Gobierno en julio de 2020, supone la continuidad y la ampliación de las actuaciones previstas en el Primer Plan Estratégico de Formación Profesional. Entre sus principios vertebradores está la colaboración público-privada y, singularmente, la participación de las empresas en la definición de perfiles competenciales y el establecimiento de los programas formativos.

El desarrollo de este plan desde entonces, con una financiación excepcional para la formación profesional, ha iniciado el camino que ahora esta ley pretende asentar de manera estructural.

El buen fin de un Sistema de Formación Profesional eficaz exige una estrecha alianza, cooperación y confianza entre tres actores: administraciones, centros y profesorado, empresas y familias. Estos actores son los que confieren solidez y eficacia al Sistema de Formación Profesional. Las familias tienen un papel singular en el éxito del sistema. Es necesario recuperar el prestigio social de la formación profesional como una vía de formación humanística y vocacional integral de los jóvenes. Una vía larga, como la de un ferrocarril, que con sus diferentes paradas a lo largo del recorrido permita a las personas bajar y subir en cada una de ellas en función de las circunstancias y ambiciones de cada cual.

Esta alianza entre estos tres actores es especialmente importante por el carácter dual de esta formación. En su éxito tiene particular importancia el compromiso efectivo de las empresas y la figura de los tutores. Este modelo funciona de forma eficaz en otros países y está implementado y probado ya en algunas de las grandes empresas españolas. Pero el éxito social y empresarial depende de su extensión al conjunto de las medianas y pequeñas empresas que forman el tejido empresarial de nuestro país.

III

La actual regulación de la formación profesional en España no cumple con los requisitos y resultados de un buen sistema que acaban de señalarse. La base de nuestro ordenamiento en materia de formación profesional, la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, creó un Sistema de Formación Profesional ligado al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales que supuso un indudable avance. Pero los dos sistemas creados desde entonces, la formación profesional del sistema educativo, con sus correspondientes ciclos formativos, y la formación profesional para el empleo, a través de los certificados de profesionalidad, no sirven para dar una respuesta eficaz, veinte años después, a las necesidades y al modelo que la nueva economía requiere. Su división en dos subsistemas destinados a diferentes colectivos, sin relación entre ellos, es fuente de limitaciones importantes en la cualificación y recualificación profesional en España.

De aquí la urgente necesidad de su reforma. Esta urgencia se ve facilitada por la oportunidad que ahora representan los Fondos Europeos «Next Generation UE» para financiar el nuevo Sistema de Formación Profesional.

Los argumentos anteriores y la insuficiencia de la regulación vigente ponen de manifiesto la necesidad y trascendencia de un nuevo sistema.

Su objetivo es la constitución y ordenación de un Sistema de Formación Profesional al servicio de un régimen de formación y acompañamiento profesionales que sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida. A la vez, ha de ser también un poderoso instrumento para el fortalecimiento y sostenibilidad de la economía que satisfaga las competencias demandadas por el mundo laboral, tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo y su mantenimiento por parte de los sectores productivos.

IV

Esta ley responde al compromiso asumido por España tanto a nivel estatal como europeo y presenta una oportunidad desde el punto de vista económico y de modernización de nuestro país, así como desde el punto de vista social, facilitando la cualificación, la empleabilidad y, en consecuencia, la generación de riqueza.

De esta manera, la ley pone en el centro de la acción política a la persona y su necesidad de cualificarse y mantenerse actualizada a lo largo de toda su vida. Al mismo tiempo, contribuye al fortalecimiento de la competitividad del país y del tejido productivo basado en el conocimiento, para un mejor posicionamiento en la nueva economía, a partir de la satisfacción de las necesidades formativas a medida que se producen, y para la mejora en la cualificación del capital humano de las empresas, el incremento de la cultura del

emprendimiento, y la reducción de los desequilibrios estructurales propios de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

Incorpora asimismo las transformaciones fruto de la digitalización y la economía verde y azul y la sostenibilidad en todos los sectores económicos, como vectores clave del empleo, la economía y la sociedad para construir el futuro y generar nuevas oportunidades socioeconómicas y, consecuentemente, profesionales.

El Sistema de Formación Profesional puede y debe ser un aliado prioritario, tanto en la conversión a la economía digital como en la tarea de transición ecológica y lucha contra el cambio climático desde el ámbito laboral, aprovechando además las oportunidades que se abren en múltiples campos profesionales relacionados con la mitigación de emisiones (rehabilitación energética de edificios; instalación y mantenimiento de plantas de energía renovable; compostaje de biorresiduos), la adaptación a los impactos climáticos (jardinería de bajo consumo de agua; agroecología; horticultura urbana), o la promoción de una cultura de sostenibilidad (educación ambiental; ocio y turismo sostenible; consultoría en ahorro y eficiencia energética).

En el logro de estos objetivos, adquiere particular importancia garantizar la cohesión social y territorial, de modo que las oportunidades generadas a través del Sistema de Formación Profesional alcancen por igual al conjunto de la población, con independencia de su lugar de residencia, y al conjunto del territorio, atendiendo a las circunstancias singulares y las necesidades específicas de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

Es el marco institucional para facilitar, de manera predecible, la progresiva adaptación del Sistema de Formación Profesional a las exigencias y las necesidades del país, asegurando coherencia entre ellos y sinergias para alcanzar el objetivo de una cualificación profesional de calidad.

Para canalizar todas las expectativas, la ley debe serlo de oportunidades, flexible, que establezca itinerarios formativos garantizados por las administraciones con una oferta pública diversificada y suficiente, que acompañe a las personas desde antes de acabar su escolaridad obligatoria y a lo largo de su vida laboral, y que generalice una nueva cultura del aprendizaje.

Esta ley pretende una transformación global del Sistema de Formación Profesional, que, a través de un sistema único de formación profesional, regule un régimen de formación y acompañamiento profesionales, sirva al fortalecimiento y sostenibilidad de la economía, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por el mundo laboral.

La ley ordena un Sistema de Formación Profesional en que toda la formación sea acreditable, acumulable y capitalizable. La oferta de formación se estructura en una dimensión vertical, escalonada, que establezca un «continuo» ascendente en función de la amplitud de cada oferta formativa. Las ofertas se organizan desde las «microformaciones» a los títulos de formación profesional, según incluyan un único resultado de aprendizaje, uno o varios módulos profesionales, o un paquete completo de módulos profesionales, manteniendo en todo momento su carácter acumulativo. Este modelo facilita la generación de itinerarios de formación. Así, cualquier oferta se organizará en unidades que tengan en cuenta la progresión y que puedan proporcionar continuidad. Todas las ofertas permitirán avanzar en itinerarios de formación conducentes a acreditaciones, certificaciones y titulaciones con reconocimiento estatal y europeo.

Por otra parte, toda la formación profesional tendrá carácter dual, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa. Con las adaptaciones a cada sector productivo y a cada familia de titulaciones, toda la formación profesional contará con suficiente formación en centros laborales, en dos intensidades en función de las características del periodo de formación en el centro de trabajo.

El modelo diseñado integra, junto a las ofertas de formación profesional, la orientación profesional y la acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, como piedras angulares del nuevo sistema.

V

Esta ley orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional supone un importante salto respecto a la regulación anterior.

La norma se estructura en un título preliminar y once títulos, que, a su vez, se desarrollan en 117 artículos. Asimismo, incluye nueve disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y nueve disposiciones finales.

El Título Preliminar presenta un Sistema de Formación Profesional, que acompañe a las personas desde el sistema educativo y durante toda su vida laboral, superando los dos subsistemas independientes existentes hasta ahora.

Se incorpora como objeto del Sistema de Formación Profesional un régimen de formación y acompañamiento profesionales que sirva al fortalecimiento y sostenibilidad de la economía y sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida. Y también a las competencias demandadas por el mundo laboral tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo y su mantenimiento por los sectores productivos.

Clarifica el complejo sistema de la formación profesional, incorporando las definiciones de los elementos del sistema, aportando comprensión, transparencia y claridad al texto normativo para su precisión y debida seguridad jurídica.

Sitúa a la persona como el centro de la ley, que se estructura y ordena al servicio de la ciudadanía y, por extensión, al servicio de la estructura económica y laboral del país.

La ley, en este título, introduce principios del Sistema de Formación Profesional novedosos vinculados a su transformación, entre los que cabe destacar los de flexibilidad, modularidad, diseño y accesibilidad universal, permeabilidad con otras formaciones, corresponsabilidad pública-privada, vinculación entre centros y empresas, participación, evitación de estereotipos profesionales, innovación, investigación aplicada, emprendimiento, evaluación y calidad del sistema, e internacionalización.

Se vincula la formación profesional, tanto a los derechos individuales y sociales recogidos en la Constitución Española, en el Pilar Europeo de los derechos sociales, y en la Carta Social Europea, como al fortalecimiento económico del país, del tejido productivo y a su posicionamiento en la nueva economía, a partir de la cualificación del capital humano.

El Título I define el Sistema de Formación Profesional a lo largo de la vida como un conjunto, por primera vez, articulado y compacto que identifica las competencias básicas profesionales del mercado laboral, asegura las ofertas de formación idóneas, posibilita la adquisición de la correspondiente formación o, en su caso, su reconocimiento, y pone a disposición de la población un servicio de orientación y acompañamiento profesional que permita el diseño de itinerarios formativos individuales y colectivos.

En el Capítulo I se establece un modelo de formación profesional, de reconocimiento y acreditación de competencias y de orientación profesional basado en itinerarios formativos facilitadores de la progresión en la formación. Está estructurado en cinco grados ascendentes A, B, C, D y E descriptivos de las ofertas formativas organizadas en unidades diseñadas según el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

El mismo capítulo regula el modelo, garantizando la apertura de la formación profesional a toda la población, incluyendo la preparación para el acceso al mundo laboral, la formación profesional continua y la readaptación profesional; la aportación, mediante ofertas formativas ordenadas, acumulables y acreditables, de los conocimientos y las habilidades profesionales necesarios para una actividad profesional cualificada en un mundo laboral cambiante; la adquisición, mantenimiento, adaptación o ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional; la reconversión profesional y la reconducción del itinerario profesional a un sector de actividad distinto; y la promoción de la cooperación y gestión coordinada de las distintas administraciones públicas y la colaboración de la iniciativa privada.

Por su parte, el Capítulo II, define los instrumentos de concreción del sistema para dotarlo de claridad y transparencia, para lo cual lleva a cabo lo siguiente.

En primer lugar, crea, por modificación del actual Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, un Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, alineando la denominación con el significado que tiene en los países de la Unión Europea y

evitando, de ese modo, los errores interpretativos que el término «cualificación» ha venido arrastrando a lo largo del tiempo. Además, la flexibilización de la formación hasta las «microformaciones» requiere contar con referentes menores, como son los estándares de competencia (equivalentes a las unidades de competencia contenidas en las hasta ahora cualificaciones profesionales). Los estándares de competencia se organizarán por familias profesionales y por niveles en función de la complejidad de las tareas que describen.

En segundo lugar, crea, de manera independiente, el Catálogo Modular de Formación Profesional, para dotar de agilidad los cambios y adaptaciones permanentes que requiere una formación actualizada.

En tercer lugar, establece algo absolutamente nuevo, un Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional que incluye, por vez primera, todas aquellas que pueden cursarse en nuestro país en el marco de la formación profesional, desde las más amplias a las más reducidas o microformaciones.

En cuarto lugar, se definen los elementos básicos del currículo de formación profesional.

Finalmente, en el Capítulo III, se crean o regulan los Instrumentos de Gestión del Sistema, aportando la necesaria seguridad jurídica a los registros oficiales que forman parte de estos instrumentos, a los efectos de certificación o validación frente a terceros de los datos registrales. En particular, el nuevo Registro Estatal de Formación Profesional permitirá a toda la ciudadanía acceder al mismo y obtener una Vida Formativa Profesional actualizada. Además, se interoperan los registros, en consonancia con el carácter integrado del sistema.

El Título II regula la oferta de formación profesional. Se avanza hacia una integración de la oferta para crear una única oferta acreditable, certificable y accesible, permitiendo con ello a la ciudadanía diseñar y configurar itinerarios propios adaptados a sus necesidades, capacidades y expectativas.

Se establece un sistema totalmente novedoso de grados de formación profesional (A, B, C, D y E), atendiendo a su amplitud y duración, en un continuo desde las microformaciones (grado A) hasta los títulos y cursos de especialización (grados D y E), basado en la progresión formativa, y en la obtención de una acreditación, certificación y titulación.

Se regula la relación entre cada tipo de oferta, así como su estructura, titulación y validez en cada caso.

Se amplía la flexibilidad en el diseño del currículo, de modo que cada administración pueda incorporar elementos que mejoren el ajuste de la formación a las necesidades específicas del sector productivo de su entorno.

En el caso de los ciclos formativos del sistema educativo, tiene en cuenta la posibilidad de duración flexible en función de las necesidades del perfil a formar, y modifica la estructura curricular, incorporando el denominado «Proyecto Intermodular», tal como se recogía en el Plan de Modernización de la Formación Profesional, aproximando la formación a la realidad laboral. Asimismo, establece la relación con otras enseñanzas del sistema educativo, universitarias y no universitarias, creando un itinerario formativo completo que, igualmente, constituye una novedad en el sistema.

Se establece la base de la relación entre formación profesional de grado superior y universidad, ambas constitutivas de la educación superior del país.

Se incorpora la regulación de las acciones formativas de formación profesional en empresas, en el marco del Sistema de Formación Profesional que establece esta ley, y que se complementará con otras acciones de capacitación laboral llevadas a cabo desde la administración laboral.

Se establece que la titulación que otorga el Curso de Especialización de Formación Profesional en grado medio es la de Especialista y en grado superior la de Máster de Formación Profesional.

El Título III aborda y regula desde la norma básica, con rango de ley orgánica, el carácter dual de toda la formación profesional de nuestro país. Se responde con ello al reto de convertir la formación profesional en una formación de excelencia, fruto de la corresponsabilidad y la colaboración de centros y empresas.

A partir del Capítulo I se declara el carácter dual de la formación profesional de los grados C, D y, en su caso, E. Todas las personas tituladas de formación profesional habrán pasado por una empresa y realizado parte de su formación en ella.

El carácter dual ya no tiene solo en cuenta el tiempo en la empresa, sino la calidad del mismo y los resultados de aprendizaje que se trabajan durante dicho periodo.

Se establecen aspectos esenciales hasta ahora no regulados tales como: las finalidades de la formación en empresa, su organización y requisitos. Desde los centros de formación profesional, se adoptarán, de acuerdo con la empresa, las decisiones sobre la intervención de cada uno de ellos en la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo, desde una asignación o distribución adecuada entre los centros de formación profesional y los centros de trabajo. Asimismo, se establece la duración mínima de la formación en la empresa en el 25 % de la duración total de la formación.

Se definen por primera vez las reglas de la organización de la formación en la empresa, así como el Plan de Formación que cada estudiante ha de tener, con los elementos que lo integran.

Se dispone la posibilidad de realizar la formación en varias empresas para dar entrada a las pequeñas y medianas empresas y micropymes, e incorpora a los organismos intermedios que faciliten y ayuden en la participación a estas empresas pequeñas.

Se regulan aspectos organizativos básicos de la Formación Profesional, sin restringir la autonomía de las administraciones y los centros precisa para adaptar el modelo a cada necesidad, en el marco del más absoluto respeto a los modelos desarrollados por las administraciones en el marco de sus competencias.

Asimismo, se regulan las figuras de tutor de empresa, tutor dual del centro, así como el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y organismos intermedios.

En el Capítulo II, se establecen los dos regímenes de la oferta de formación profesional, ambos con carácter dual, atendiendo a la duración, el porcentaje de currículo que se ejercita y aprende en la empresa y el estatus de la persona en formación. Por un lado, la Formación Profesional General, y por otro la Formación Profesional Intensiva, con una relación contractual en este último tipo para el tiempo de formación en la empresa.

Por último, en el Capítulo III, se regulan las diferentes modalidades de oferta, así como las especificidades de las ofertas dirigidas a colectivos específicos, y otros programas formativos en empresas. Se prevé la adaptación a las necesidades de personas o colectivos con necesidades específicas de apoyo o dificultades de inserción laboral.

En el Título IV se regula la impartición de la formación profesional, quedando recogido, como rasgo importante, la corresponsabilidad entre el papel de los centros y las empresas en la formación.

En lo referido a los centros, Capítulo I de este título, las dos redes de centros de formación profesional independientes hasta ahora (del sistema educativo y centros y entidades autorizadas para formación profesional para el empleo) pasan a convertirse en complementarias. Ello supone dar cabida a todo un elenco de espacios físicos y organizativos no tomados en consideración hasta este momento, sin menoscabo de las condiciones de calidad que son exigibles a toda la formación profesional. Especial importancia adquiere la vinculación de las empresas a las actividades de formación. Se regula su régimen de funcionamiento y los mecanismos de colaboración.

Se incorpora la creación de centros especializados por sectores, que promoverán la permanente innovación y serán tractores del resto de la red.

Asimismo, se aborda la regulación de los centros extranjeros que imparten formación profesional en España.

En lo referido a las empresas, se definen sus derechos y obligaciones en relación con su participación en el Sistema de Formación Profesional, así como el marco de colaboración, inédito hasta ahora.

Se integran también en este título las asociaciones o agrupaciones en un ámbito territorial destinadas a las pequeñas y medianas empresas, a las que podrá darse el tratamiento de una única empresa a los efectos de organización, gestión y administración de periodos de formación.

En el Título V se abordan los aspectos relativos al profesorado y a los formadores de la formación profesional, estableciendo diferentes perfiles según el tipo de formación y de acción formativa de que se trate.

En este título se recogen los aspectos relativos al profesorado de formación profesional del sistema educativo, junto a otros aspectos correspondientes al profesorado y formadores que prestan servicios en centros o entidades no pertenecientes al sistema educativo.

En el ámbito educativo se crea el nuevo cuerpo de Profesores Especialistas en sectores singulares de formación profesional.

Se abordan, complementariamente, los aspectos de formación permanente del profesorado y formadores, como elemento fundamental para el mantenimiento de la calidad del sistema.

Se incluyen, por último, otros perfiles colaboradores en el ámbito de la formación profesional, abriendo la opción de que personal experto del sector productivo pueda intervenir en la docencia. Asimismo, recoge las figuras del prospector de empresas y el experto sénior de empresa, como colaboradores en la mejora del sistema.

En el Título VI se recogen y actualizan los preceptos relativos a la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

El sistema, tal y como se había venido desarrollando hasta ahora, no había alcanzado los objetivos previstos, no habiendo sido suficiente el número de personas que, desde el año 2009, habían hecho uso del procedimiento. Concretamente un número aproximado de 300.000 ciudadanos y ciudadanas en más de 10 años frente a los más de 11 millones de potenciales personas usuarias. Ello ha motivado que se hayan introducido en esta ley elementos de flexibilidad en varios órdenes, con el fin de hacer accesible este procedimiento a la ciudadanía y que sea entendido como un derecho permanente que abre oportunidades de mejora en los ámbitos formativo y laboral. De ahí la modificación del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, modificado por el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo. Esta regulación básica permitirá una mayor flexibilización del procedimiento.

Así pues, este deja de depender de convocatorias de las administraciones para convertirse en un procedimiento abierto de manera permanente y referido constantemente a cualquier competencia, sea cual sea el ámbito profesional en que la persona haya mantenido su experiencia profesional.

En el Título VII se aborda el proceso de orientación como un servicio de acompañamiento obligado al del aprendizaje a lo largo de la vida. En este sentido, se definen su cometido, objetivos, fines, y condiciones de la prestación, sin perjuicio de las regulaciones que, sobre esta materia, se establecen en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

A este mismo fin, las diferentes administraciones implicadas promoverán la coordinación para garantizar la calidad y complementariedad del servicio de información y orientación profesional facilitado desde el Sistema de Formación Profesional y el sistema nacional de empleo.

En el Título VIII se recogen aspectos sobre la innovación, investigación y emprendimiento, refrendando jurídicamente una situación que, por razones diversas, se ha asociado siempre con el ámbito universitario. Buena parte de los procesos de innovación, investigación aplicada y trasferencia del conocimiento que permiten la mejora de los diferentes procesos productivos han de residir y formar parte nuclear de la formación profesional y sus centros.

Por ello, se crea un marco adecuado para la colaboración entre los diferentes actores.

Se promueve el establecimiento de una red de centros de excelencia en formación profesional.

En el Título IX se regula el conocimiento de las lenguas extrajeras y la internacionalización del Sistema de Formación Profesional. Se dispone la creación de dobles titulaciones, fruto de acuerdos internacionales, que permitan adquirir simultáneamente el título de los dos países.

Especialmente se incorpora el plurilingüismo en la formación profesional, así como la formación en lenguas extranjeras de la población activa, vinculada a los sectores productivos.

Se regulan aspectos tales como la participación en proyectos y organismos internacionales.

Y se recogen los proyectos de formación y de innovación entre centros españoles y extranjeros, así como las alianzas para realizar estancias en otro país durante la formación.

En el Título X se establece la obligatoriedad de contar con un mecanismo de Evaluación y Calidad del Sistema, de acuerdo con los principios acordados en el ámbito europeo. Y se articulan, por vez primera, los objetivos de la evaluación y calidad del sistema, incorporando la obligatoriedad de un informe anual del estado de la formación profesional.

En el Título XI se establece el marco general organizativo, competencial y de gobernanza.

Se recogen todas las implicaciones que los Títulos previos suponen para los diversos órganos: Gobierno, Ministerio de Educación y Formación Profesional, junto con la coordinación en los casos procedentes con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, Consejo General de la Formación Profesional, Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Asimismo se incorpora a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a la gobernanza del sistema, cuestión novedosa y muy relevante para la transformación que se pretende.

En las disposiciones adicionales se regula lo siguiente: la primera, la participación del Consejo General de la Formación Profesional en el Sistema de Formación Profesional; segunda, la participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el Sistema de Formación Profesional; tercera, la participación del Consejo Escolar del Estado en el Sistema de Formación Profesional; cuarta, competencias de otros departamentos; quinta, las especialidades docentes del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional; y sexta, certificados de profesionalidad.

En las disposiciones transitorias, se regula: primera, los centros y entidades acreditadas para impartir acciones de Formación Profesional para el Empleo; segunda, la ordenación de las enseñanzas y acciones formativas existentes hasta la entrada en vigor de esta ley; tercera, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; cuarta, el profesorado de formación profesional del sistema educativo; quinta, transición del sistema de beca a contrato de formación en el régimen de formación profesional intensiva; y sexta, adaptación del periodo de formación en empresa.

En la disposición derogatoria única, se derogan la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como las disposiciones 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, en aquellos aspectos que se opongan a lo regulado en la presente ley, y también cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta ley.

En las disposiciones finales, primera, se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; segunda, se modifica la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; tercera, se dedica a la ordenación de las enseñanzas de formación profesional de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; cuarta, a la salvaguardia del rango reglamentario de la disposición adicional quinta; quinta, contiene el calendario de implantación; sexta, el título competencial; séptima, el carácter de ley orgánica de la presente ley; octava, el desarrollo de la presente ley; y novena, la entrada en vigor.

VI

Por todo lo dicho anteriormente, esta ley es coherente con los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: necesidad y eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

En primer lugar, se adecua a los principios de necesidad y eficacia. Su necesidad viene indicada por las razones de interés general que se han mencionado al principio. Por un lado, dotar a las personas de los derechos, capacidades y habilidades necesarias para lograr una ciudadanía plena. Por otro, fortalecer la capacidad del sistema productivo. Su eficacia viene asegurada por el hecho de que esta ley establece un sistema ágil y flexible de formación y

aprendizaje a lo largo de la vida, que da respuesta de forma fiable en un espacio de tiempo suficientemente corto, a las necesidades de formación de los perfiles profesionales de los distintos sectores productivos y de prestación de servicios en nuestro país. La norma es además eficaz, en tanto establece un sistema que permite a cualquier ciudadano, en cualquier situación, tener el acceso a una oferta formativa adecuada a sus capacidades y expectativas. Por otra parte, y como complementos a los principios de eficacia y de seguridad jurídica, se establece un marco normativo claro que integra en la misma norma las modificaciones que desde 2002 y 2006 han afectado respectivamente a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

La adecuación al principio de proporcionalidad se logra en la medida en que la ley contiene la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos anteriormente mencionados, a la vez que no contiene restricciones de derechos ni impone obligaciones a sus destinarios.

La ley se adecua además al principio de seguridad jurídica en la medida que contribuye a reforzar dicho principio, por un lado, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico y, por otro, favoreciendo la certidumbre y la claridad del mismo.

El principio de transparencia se garantiza en la medida en que, tanto con carácter previo a la tramitación formal de la ley como durante esta, se han realizado consultas a los interlocutores sociales y se han realizado los trámites de consulta pública previa y de información pública, todo ello de conformidad con los previsto en el artículo 26, apartados 2 y 6, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

La sujeción de esta ley al principio de eficiencia viene fundamentada en el hecho de que la nueva normativa del Sistema de Formación Profesional no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y, a la vez, racionaliza en su aplicación la buena gestión de los recursos públicos que utiliza.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

1. Esta ley tiene por objeto la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional.

2. La finalidad de la norma es regular un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo.

3. Cuantas medidas y acciones se programen y desarrollen en el marco del Sistema de Formación Profesional deberán responder a la finalidad a la que éste sirve, con la flexibilidad que exige la generación de itinerarios formativos y profesionales versátiles.

Artículo 2. *Definiciones.*

A los efectos de la presente ley, se entenderá por:

1. Aprendizaje o educación formal: el proceso de formación estructurado conducente a una titulación, acreditación o certificación oficial.

2. Aprendizaje o educación no formal: el proceso de formación estructurado que no conduce a una titulación, acreditación o certificación oficial.

3. Aprendizaje informal: el aprendizaje derivado del desarrollo y práctica de actividades cuya intencionalidad no está vinculada a procesos de formación formales o no formales, entre los que se incluye el voluntariado.

4. Competencias básicas: aquellas que son consideradas necesarias para la realización y desarrollo personal, para participar activamente en la sociedad o mejorar la empleabilidad. El desarrollo de estas competencias se realiza por múltiples vías, y queda incorporado en

cualquier oferta de formación profesional en tanto que promueve el desarrollo integral de la persona.

5. Competencia profesional: el conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Las competencias profesionales se recogen en los estándares de competencia profesional, que servirán para el diseño de cualquier oferta de formación profesional.

6. Cualificación: la competencia para el desempeño de una actividad profesional acreditada oficialmente por títulos, certificados o acreditaciones.

Exclusivamente en su uso en lo referido al Marco Español de las Cualificaciones (MECU), cualquier título o certificado emitido por una institución educativa que acredita haber adquirido un conjunto de resultados del aprendizaje, después de haber superado satisfactoriamente un programa de formación en una institución legalmente reconocida en el ámbito del Sistema de Formación Profesional.

7. Elemento de competencia: cada realización profesional que describe el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza en el desempeño de una profesión. Constituye la parte menor de un estándar de competencia.

8. Estándar de competencia: el conjunto detallado de elementos de competencia que describen el desempeño de las actividades y las tareas asociadas al ejercicio de una determinada actividad profesional con el estándar de calidad requerido. Será la unidad o elemento de referencia para diseñar, desarrollar y actualizar ofertas de formación profesional.

9. Formación a lo largo de la vida: el conjunto de la formación inicial y continua de una persona durante su trayectoria vital.

10. Formación continua: cualquier tipo de formación realizada después de la formación inicial y de la incorporación a la vida activa, dentro o fuera del sistema educativo. Tiene como objetivo permitir a la persona adquirir, ampliar o actualizar sus conocimientos o competencias de cara a una adaptación, promoción profesional o reconversión de su itinerario de desarrollo personal o profesional. Esta denominación no está asociada al tipo de oferta de formación, sino al proceso de aprendizaje en el itinerario formativo de cada persona, después de la formación inicial y de la incorporación a la vida laboral activa.

11. Formación inicial: el itinerario de formación realizada, dentro del sistema educativo, desde el inicio de la escolarización hasta la finalización de la permanencia en el mismo, para la incorporación al mundo laboral. Esta denominación no está asociada al tipo de oferta de formación, sino al momento en el itinerario formativo de cada persona, durante la formación inicial y previa a la incorporación a la vida laboral activa.

12. Formación profesional dual: la formación profesional que se realiza armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, en corresponsabilidad entre ambos agentes, con la finalidad de la mejora de la empleabilidad de la persona en formación.

13. Formador o formadora: toda persona que ejerza una o varias actividades ligadas a la función de formación, sea en el seno de un centro de formación profesional sin pertenecer a los cuerpos docentes del sistema educativo, sea en la empresa u organismo equiparado.

14. Indicador de calidad: el criterio que establece el nivel mínimo exigido en el ámbito profesional para el desempeño de una actividad o tarea, en tanto que satisface los objetivos de las organizaciones productivas. Constituye una guía para la evaluación de la competencia profesional conjuntamente con los elementos de competencia.

15. Itinerario formativo: el proyecto construido por cada persona, con la ayuda, si se precisa, de los servicios de orientación profesional, para adquirir, actualizar, completar y ampliar sus competencias a lo largo de su vida.

16. Marco Español de las Cualificaciones: el instrumento, internacionalmente reconocido, que orienta la nivelación coherente de las titulaciones para su clasificación, relación y comparación y que sirve, asimismo, para facilitar la movilidad de las personas en el espacio europeo y en el mercado laboral internacional.

17. Módulo profesional asociado a estándares de competencia: la unidad coherente de formación cuya superación garantiza la consecución de las competencias asociadas.

18. Módulo profesional no asociado a estándares de competencia: la unidad coherente de formación, de carácter teórico o práctico, considerado imprescindible para la consecución de las competencias profesionales previstas.

19. Orientación profesional: el proceso de información y acompañamiento en la planificación personal del itinerario formativo y profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional, que incluye, al menos, los siguientes ámbitos: posibilidades de formación profesional, elección de una profesión, perfeccionamiento, cambio de profesión, evolución del mercado laboral y oportunidades de emprendimiento, y desarrollo de habilidades para la gestión de la carrera profesional.

20. Organismo equiparado: entidad u organización, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, que, no teniendo la condición de empresa, disponga al menos de un centro de trabajo en el que puedan desarrollarse, en las condiciones requeridas, actividades de formación tutorizada en el marco de las ofertas de formación profesional.

21. Organismo intermedio: toda entidad, asociación, federación, confederación, Cámara de Comercio, clúster, etc. que participe en el asesoramiento y apoyo a empresas para su participación en formación profesional, facilitando su contacto con administraciones y centros educativos.

22. Persona trabajadora: toda persona trabajadora por cuenta ajena, autónoma, socia trabajadora o en cooperativas.

23. Resultado del aprendizaje: elemento básico del currículo que describe lo que se espera que un estudiante conozca, comprenda y sea capaz de hacer, asociado a un elemento de competencia y que orienta el resto de elementos curriculares, incluidos los criterios de evaluación que permitan constatar que el estudiante ha alcanzado el mismo.

24. Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). Modelo de enseñanza para la educación inclusiva que reconoce la singularidad del aprendizaje de cada alumno y que promueve la accesibilidad de los procesos y entornos de enseñanza y aprendizaje, mediante un currículo flexible, ajustado a las necesidades y ritmos de aprendizaje de la diversidad del alumnado.

Artículo 3. *Principios generales.*

1. El Sistema de Formación Profesional se desarrolla conforme a los principios de:

a) Desarrollo personal y profesional de la persona y mejora continua de su cualificación profesional a lo largo de la vida.

b) Satisfacción de las necesidades formativas de las personas en edad laboral que son de alto valor para el sistema productivo y el empleo, el fortalecimiento económico del país y su tejido productivo, con especial atención a las necesidades específicas de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico, y el posicionamiento de las empresas en el mercado.

c) Promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad, de acuerdo con el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Garantía a todas las personas, en condiciones de equidad e igualdad, de una formación profesional de calidad en diferentes modalidades y una cualificación y recualificación permanentes con arreglo a itinerarios diversificados, satisfaciendo sus necesidades formativas a medida que se producen y atendiendo a sus circunstancias personales, sociales y laborales.

e) Flexibilidad y modularidad de ofertas de formación acreditables y acumulables en un continuo de formación conducente a diversos niveles de acreditaciones, certificados y titulaciones.

f) Permeabilidad con otras etapas y enseñanzas del sistema educativo, facilitando el tránsito entre ellas y la formación profesional.

g) Participación de las empresas y los agentes económicos y sociales en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, asegurando el circuito de trasferencia de conocimiento formación-empresa y el interés público.

h) Centralidad de la persona, potenciando el máximo desarrollo de sus capacidades, promoviendo su participación activa, el desarrollo de sus habilidades interpersonales y contribuyendo a superar toda discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, sexo, discapacidad, vulnerabilidad social o laboral, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

i) Transparencia, calidad, accesibilidad, igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre las personas, equidad e inclusión.

j) Eliminación de los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales.

k) Orientación profesional como elemento de acompañamiento para incentivar la identificación y uso de las oportunidades formativas en los itinerarios formativos y profesionales, así como en las múltiples transiciones a lo largo de la vida.

l) Actualización permanente, adaptación ágil y detección proactiva y anticipatoria de los cambios y necesidades emergentes en los sectores productivos, en particular los asociados a la digitalización, la transición ecológica, la sostenibilidad ambiental, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas.

m) Fomento de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento como ejes de la formación profesional.

n) Reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, el voluntariado u otras vías no formales o informales.

o) Convergencia con los sistemas de formación profesional de la Unión Europea y terceros países, favoreciendo la internacionalización y la movilidad transnacional.

p) Calidad, eficacia, eficiencia, coordinación y transparencia en la gestión de los recursos públicos y en la evaluación de sus resultados.

q) Planificación y ajuste de la oferta formativa conforme a la prospección de las necesidades del sistema a corto, medio y largo plazo.

r) Suficiencia y adaptación de la oferta pública a las necesidades y demandas de los sectores productivos.

2. La Administración General del Estado y las administraciones autonómicas deberán cooperar, en el ámbito de sus competencias, en la definición, aplicación y evaluación de las políticas en materia de formación profesional para la promoción del desarrollo económico y social y la adecuación de las acciones formativas a las necesidades y proyectos estratégicos territoriales. Asimismo, las administraciones locales cooperarán en el ámbito de sus competencias.

Artículo 4. *Derechos individuales y sociales.*

1. La presente ley responde al derecho reconocido de toda persona a:

a) La educación y el pleno desarrollo de la personalidad en el marco del respeto a los principios democráticos de convivencia y los derechos y las libertades fundamentales, que establece el artículo 27.2 de la Constitución Española.

b) La libre elección de profesión u oficio y la promoción a través del trabajo, que establece el artículo 35.1 de la Constitución Española.

c) Una educación, formación y aprendizaje inclusivos, continuos, permanentes y de calidad, que permita mantener y adquirir capacidades para participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral, que establece el Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

d) La asistencia personalizada y tempestiva para mejorar las perspectivas de empleo o trabajo autónomo, incluyendo la orientación y ayuda para la formación y el reciclaje, y la formación durante las transiciones profesionales, que establece el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

e) La formación y acceso a la orientación profesional, así como una orientación, formación y readaptación profesionales respetuosa con la igualdad de oportunidades y el principio de igualdad de trato, que establece la Carta Social Europea.

2. Los poderes públicos fomentarán una política que garantice el acceso a la formación y readaptación profesionales de personas trabajadoras a lo largo de la vida activa, en una

perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida y de igualdad de oportunidades de la ciudadanía.

3. Los poderes públicos garantizarán el acceso, participación y aprendizaje de todas las personas sin distinción, independientemente de sus características y necesidades, y con especial atención a colectivos con riesgo de exclusión.

4. La prospección de las necesidades formativas del sistema a corto, medio y largo plazo es indispensable para planificar y ajustar la oferta formativa territorial.

TÍTULO I

Sistema de Formación Profesional

CAPÍTULO I

Función, objetivos e instrumentos

Artículo 5. *Composición y función.*

1. El Sistema de Formación Profesional está compuesto por el conjunto articulado de actuaciones dirigidas a identificar las competencias profesionales del mercado laboral, asegurar las ofertas de formación idóneas, posibilitar la adquisición de la correspondiente formación o, en su caso, el reconocimiento de las competencias profesionales, y poner a disposición de las personas un servicio de orientación y acompañamiento profesional que permita el diseño de itinerarios formativos individuales y colectivos.

2. Es función del Sistema de Formación Profesional el desarrollo personal y profesional de la persona, la mejora continuada de su cualificación a lo largo de toda la vida y la garantía de la satisfacción de las necesidades formativas del sistema productivo y del empleo.

3. La función a que se refiere el apartado anterior se cumplirá conforme a un modelo de formación profesional, de reconocimiento y acreditación de competencias y de orientación profesional basado en itinerarios formativos facilitadores de la progresión en la formación y estructurado en una doble escala:

a) Cinco grados ascendentes (A, B, C, D y E) descriptivos de las ofertas formativas organizadas en unidades diseñadas según el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

b) Tres niveles de competencia profesional (1, 2 y 3), de acuerdo con lo dispuesto en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencia Profesional, según los criterios establecidos de conocimientos, iniciativa, autonomía y complejidad de las tareas, en cada una de las ofertas de formación profesional.

4. El modelo a que se refiere el apartado anterior asegurará en todo caso:

a) La apertura de la formación profesional a toda la población, incluyendo la preparación para el primer acceso al mundo laboral, la formación profesional continua y la readaptación profesional, con la orientación profesional y acompañamiento que cada persona precise.

b) La aportación, mediante ofertas formativas ordenadas, acumulables y acreditables, de los conocimientos y las habilidades profesionales necesarios para una actividad profesional cualificada en un mundo laboral cambiante.

c) La adquisición, mantenimiento, adaptación o ampliación de las habilidades y competencias profesionales y el progreso en la carrera profesional.

d) La reconversión profesional y la reconducción del itinerario profesional a un sector de actividad distinto.

e) El reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

f) La promoción de la cooperación y gestión coordinada de las distintas administraciones públicas y la colaboración de la iniciativa privada.

Artículo 6. *Objetivos.*

Son objetivos del Sistema de Formación Profesional:

1. El desarrollo de un Sistema de Formación Profesional de calidad a lo largo de la vida, en equidad, significativo personal y socialmente y para el tejido productivo, que satisfaga tanto el desarrollo de la personalidad como las necesidades individuales de cualificación, adaptación y reciclaje profesional, así como las de los sectores productivos, y suponga la creación sostenida de valor para las personas y las empresas.

2. La cualificación de las personas para el ejercicio de actividades profesionales, promoviendo la adquisición, consolidación y ampliación de competencias profesionales y básicas con la polivalencia y funcionalidad necesarias para el acceso al empleo, la continuidad en el mismo y la progresión y desarrollo profesional, así como la rápida adaptación a los retos de futuro derivados de entornos de trabajo complejos.

3. La puesta a disposición de las empresas y sectores productivos de los perfiles profesionales necesarios en cada momento, teniendo en cuenta el carácter determinante, para la competitividad de las empresas, de la cualificación de las personas trabajadoras, su flexibilidad, rapidez de adaptación, polivalencia y transversalidad.

4. La observación continua de la evolución de la demanda y la oferta de profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo para la prospección e identificación de las necesidades de cualificación.

5. La oferta de formación actualizada y suficiente, que incorpore de manera proactiva y ágil tanto las competencias profesionales emergentes, como la innovación, la investigación aplicada, el emprendimiento, la digitalización, la sostenibilidad y la emergencia climática, en tanto que factores estructurales de éxito en el nuevo modelo económico.

6. La configuración flexible, modular y acorde con los planteamientos a escala de la Unión Europea de la formación profesional, basada en itinerarios formativos i) accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a las necesidades individuales y colectivas, teniendo en cuenta la edad, el sexo, la discapacidad en su caso, y la situación personal o laboral y ii) dirigidos a un abanico de perfiles profesionales comprensivo, desde los generalistas hasta los altamente especializados.

7. El impulso de la dimensión dual de la formación profesional y de sus vínculos con el sistema productivo en un marco de colaboración público-privada entre administraciones, centros, empresas u organismos equiparados, organizaciones empresariales y sindicales, entidades y tercer sector para la creación conjunta de valor, el alineamiento de los objetivos y proyectos estratégicos comunes, la superación de la brecha urbano/rural a través de una adecuada adaptación territorial, y el uso eficaz de los recursos en entornos formativos y profesionales.

8. La definición y el establecimiento de un modelo de gobernanza, respetuoso con los ámbitos competenciales, que incorpore el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y su participación y cooperación con los poderes públicos en las políticas del Sistema de Formación Profesional.

9. La facilitación de la acreditación y el reconocimiento de las competencias profesionales vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

10. La provisión de orientación profesional que facilite a las personas, a lo largo de la vida, la toma de decisiones en la elección y gestión de sus carreras formativas y profesionales, combatiendo los estereotipos de género, los relacionados con la discapacidad o las necesidades específicas de apoyo educativo, colaborando en la construcción de una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social, y favoreciendo el conocimiento de las oportunidades existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

11. El fomento de la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas en el acceso y desarrollo de su proceso de formación profesional para todo tipo de opciones profesionales, y la eliminación de la segregación formativa existente entre mujeres y hombres.

12. La promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y, en general, de personas y colectivos con dificultades de inserción socio laboral en el acceso

y el proceso de formación profesional habilitante y facilitadora de la inserción en el mercado laboral.

13. El incremento de la presencia social de la formación profesional como opción de valor para el empleo y la progresión académica, tanto reforzando la relación y cooperación entre los sistemas de formación profesional y universitario, como contribuyendo a la erradicación del abandono temprano sin una cualificación profesional que garantice una empleabilidad sostenida.

14. El impulso de la participación de las personas adultas, para su cualificación o recualificación, en acciones de formación profesional como elemento integrado en el desempeño profesional y la vida laboral y única forma de lograr el mayor grado de especialización que demandan ámbitos cada vez más complejos.

15. La promoción de la planificación integrada en cada territorio de una oferta de formación profesional a lo largo de la vida, así como de la complementariedad de las redes de centros de formación profesional, y el uso compartido de sus instalaciones y recursos.

16. La generación de circuitos inter-autonómicos y transnacionales de trasferencia de conocimiento entre centros, empresas u organismos equiparados, entidades, docentes, y personas en formación, promoviendo proyectos de movilidad.

17. La extensión del conocimiento de lenguas extranjeras en el ámbito profesional.

18. La actualización permanente de las competencias del personal docente y formador que les permitan diseñar y adecuar los procesos formativos acordes con las nuevas necesidades productivas y sectoriales, así como a las propias del alumnado, especialmente el alumnado con necesidades específicas.

19. La puesta en marcha y el mantenimiento de un proceso de evaluación y mejora continua de la calidad del Sistema de Formación Profesional, en particular su carácter dual, que proporcione información sobre su funcionamiento y adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, y promueva la investigación sobre el modelo de formación profesional, así como su impacto sobre las dimensiones de mejora del empleo y de la productividad.

Artículo 7. *Elementos integrantes e instrumentos de gestión del Sistema.*

1. El Sistema de Formación Profesional se concreta en:

a) El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.
b) El Catálogo Modular de Formación Profesional.
c) El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.
d) Los elementos básicos de los currículos.

2. Sirven a la gestión del Sistema de Formación Profesional:

a) El Registro Estatal de Formación Profesional.
b) El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales.
c) El Registro General de Centros de Formación Profesional.

3. Se habilitarán las herramientas para garantizar la difusión, información y acceso a los instrumentos de concreción y gestión del Sistema de manera accesible para todas las personas.

CAPÍTULO II

Elementos integrantes del Sistema de Formación Profesional

Sección 1.ª Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales

Artículo 8. *Definición y funciones.*

1. El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales es el instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional que ordena los estándares de competencias profesionales identificados en el sistema productivo, en función de las competencias

apropiadas y el estándar de calidad requerido para el ejercicio profesional, susceptibles de reconocimiento y acreditación.

2. Sobre la base de la observación y el análisis permanente del sistema productivo y las demandas de la sociedad, el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales:

a) Identificará, clasificará y ordenará las competencias propias del mercado laboral significativas para la economía productiva con validez en todo el territorio nacional. El catálogo podrá, asimismo, recoger aquellos perfiles profesionales que, por su específico valor cultural o patrimonial, requieran una especial protección.

b) Operará como referencia obligada para la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

c) Proporcionará la base para el diseño de los módulos profesionales y la creación de ofertas de formación profesional, basadas en itinerarios, acumulables y acreditables a lo largo de la vida, así como para la movilidad en un mercado de trabajo internacional sobre la base de transparencia y, en su caso, equivalencia de marcos comunes entre los diferentes sistemas nacionales de formación profesional de la Unión Europea.

Artículo 9. *Contenido y organización.*

1. El contenido del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales se organizará en estándares de competencia, por niveles y familias profesionales con sus respectivos indicadores de calidad en el desempeño, con arreglo a las siguientes reglas:

a) Los niveles 1, 2 y 3 asignados a cada estándar de competencia seguirán según criterios acordes con los comúnmente establecidos a escala europea, relativos a conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas.

b) Las familias profesionales se definirán, a efectos orientativos y de organización del sistema, atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional, pudiendo un estándar de competencia vincularse a más de una familia profesional.

c) Los estándares de competencia constituyen la unidad básica para el diseño de la formación y para la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

d) Los estándares de competencia se componen de elementos de competencia, que identifican las realizaciones profesionales incluidas en ellos.

e) Los estándares de competencia podrán tener, excepcionalmente, carácter transversal, cuando se refieran a competencias no asociadas a una o varias familias profesionales específicas, sino a múltiples desempeños profesionales.

2. La organización del Catálogo favorecerá la transparencia de los estándares de competencia en el contexto internacional y particularmente en el europeo.

3. La inclusión de estándares de competencia profesionales en el Catálogo no supondrá regulación de ejercicio profesional alguno, ni afectará al contenido de las relaciones laborales.

4. Se promoverá:

a) La utilización del Catálogo como herramienta de empleabilidad de las personas, facilitando la mejor visión del conjunto de sus competencias y de sus potencialidades.

b) El uso del Catálogo por las personas empleadoras en la búsqueda y definición de perfiles profesionales que requieran en cada momento.

Sección 2.ª Catálogo Modular de Formación Profesional

Artículo 10. *Contenido y alcance.*

1. El Catálogo Modular de Formación Profesional es el instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional que ordena los módulos profesionales de formación profesional asociados a cada uno de los estándares de competencias profesionales.

2. El Catálogo Modular de Formación Profesional:

a) Determinará los módulos profesionales vinculados a cada uno de los estándares de competencias profesionales recogidos en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

b) Operará como referencia obligada para el diseño de las ofertas del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

3. El contenido del Catálogo Modular de Formación Profesional se organizará respetando los niveles y las familias profesionales de los estándares de competencia profesional con sus respectivos indicadores de calidad en el desempeño y favoreciendo la transparencia de la vinculación directa entre cada estándar de competencia profesional y la formación asociada, agregada en un módulo profesional.

4. Los módulos profesionales permitirán, por su diseño, identificar la formación vinculada a cada elemento del estándar de competencia y deberán detallar, al menos:

a) Los resultados de aprendizaje vinculados a los elementos de cada estándar de competencia profesional.

b) Los criterios de evaluación.

Sección 3.ª Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional

Artículo 11. *Naturaleza y alcance.*

1. El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional es el instrumento del Sistema Nacional de Formación Profesional que incorpora todas las ofertas de formación profesional reconocidas y acreditables en el marco del sistema.

2. El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional:

a) Determinará el conjunto de acciones formativas dirigidas a:

1.º Capacitar formalmente para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

2.º Acreditar oficialmente las competencias profesionales adquiridas por las personas, derivadas del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, en el marco establecido por el Sistema de Formación Profesional.

b) Coordinará las diversas ofertas de formación.

c) Fijará la oferta formativa a él vinculada.

3. Las ofertas de formación profesional deben:

a) Cubrir las necesidades de cualificación de los y las estudiantes en formación y de las personas trabajadoras ocupadas o desempleadas que necesiten adquirir, ampliar o actualizar competencias profesionales identificadas en el mercado de trabajo, mediante una formación ajustada a los requerimientos del sistema productivo, y que les permita la incorporación o reincorporación al mercado laboral y la reorientación del itinerario profesional.

b) Tener carácter acreditable de carácter modular y acumulable, permitiendo progresar, conforme a itinerarios de formación conducentes a acreditaciones, certificados y titulaciones con reconocimiento estatal y, en su caso, europeo.

c) Contar con un nivel de referencia en el Marco Español y en el Marco Europeo de Cualificaciones Profesionales.

4. Las ofertas formativas estarán incluidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional. Cada oferta de formación profesional se diseñará a partir de los módulos profesionales asociados a cada estándar de competencia del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, y que constituyen el Catálogo Modular de Formación Profesional.

Artículo 12. *Organización y contenido.*

1. El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional integrará las ofertas vinculadas al Sistema de Formación Profesional.

2. El Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional se estructurará en:

a) Una dimensión vertical definitoria, de forma escalonada, de la serie ascendente de Grados descriptiva de la amplitud de cada oferta formativa diseñada a partir del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y el Catálogo Modular de Formación Profesional. Las ofertas de formación profesional se organizarán, en función de la amplitud de la formación a proporcionar, en los grados A, B, C, D, E.

b) Una asignación de niveles 1, 2 y 3, en función de lo previsto en el apartado 1 a) del artículo 9 de la presente ley.

c) La estructura a que se refiere el apartado anterior facilitará, mediante el perfil de la oferta de formación, la generación de itinerarios formativos ascendentes. Las ofertas de formación profesional se organizarán en unidades que permitan la progresión y faciliten la continuidad en la formación.

d) Todas las ofertas de formación profesional tendrán carácter acreditable y acumulable, permitiendo progresar en itinerarios de formación conducentes a acreditaciones, certificados y titulaciones con reconocimiento estatal y, en su caso, europeo.

e) Las ofertas formativas podrán incluir desde varios estándares de competencia hasta un único elemento de competencia de Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, manteniendo en todo momento su carácter acumulativo.

Cada oferta de formación profesional contará con un nivel de referencia en el Marco Español y en el Marco Europeo de las Cualificaciones Profesionales.

f) Los títulos, certificados y acreditaciones derivados de las ofertas de formación profesional tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, siempre que incluyan, al menos, un resultado de aprendizaje del Catálogo Modular de Formación Profesional vinculado a un elemento de competencia incluido en un estándar de competencia profesional, y que sean impartidos por centros de formación profesional. Serán expedidos por las administraciones competentes y tendrán los efectos que correspondan con arreglo a la normativa de la Unión Europea relativa al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en los Estados miembros y los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Dichos títulos, certificados y acreditaciones incluirán el detalle de los correspondientes estándares de competencia profesional o elementos de competencia y los acreditarán a quienes los hayan obtenido y en su caso, surtirán los correspondientes efectos académicos y profesionales según la legislación aplicable.

Sección 4.ª Elementos básicos del currículo

Artículo 13. *Currículo y elementos básicos.*

1. Todo currículo de la formación profesional tendrá por objetivo facilitar el desarrollo formativo profesional de las personas, promoviendo su formación integral, contribuyendo al desarrollo de su personalidad en todas sus dimensiones, así como al fortalecimiento económico del país, del tejido productivo y su posicionamiento en la nueva economía, a partir de la cualificación de la población activa y de la satisfacción de sus necesidades formativas a medida que se producen.

A tal fin deberá incorporar contenidos culturales, científicos, tecnológicos y organizativos, así como contenidos vinculados a la digitalización, la defensa de la propiedad intelectual e industrial, la sostenibilidad, la innovación e investigación aplicada, el emprendimiento, la versatilidad tecnológica, las habilidades para la gestión de la carrera profesional, las relaciones laborales, la prevención de riesgos laborales y medioambientales, la responsabilidad profesional, las habilidades interpersonales, los valores cívicos, la participación ciudadana y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

2. El contenido básico del currículo, que deberá mantenerse actualizado por el procedimiento que reglamentariamente se establezca, definirá las enseñanzas mínimas y tendrá por finalidad asegurar una formación común y garantizar la validez estatal de los títulos, certificados y acreditaciones correspondientes.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el currículo de las ofertas de Grado D y E se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, siendo de aplicación, en todo caso, las siguientes reglas:

a) Podrán exceptuarse los cursos de especialización de los porcentajes fijados por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en cuanto a enseñanzas mínimas y horarios,

pudiendo efectuarse ofertas de cursos de especialización con una duración a partir del número de horas previsto en el currículo básico de cada uno de ellos.

b) En el contexto de la cooperación internacional, se podrán establecer currículos básicos que constituyan un currículo mixto de enseñanzas de formación profesional del sistema educativo español y de otros sistemas educativos.

CAPÍTULO III

Instrumentos de gestión del Sistema de Formación Profesional

Sección 1.ª Registro Estatal de Formación Profesional

Artículo 14. *Naturaleza.*

1. Se crea el Registro Estatal de Formación Profesional, que será un registro administrativo electrónico dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

2. Los datos del Registro serán objeto de tratamiento automatizado con sujeción a las medidas de seguridad previstas en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

Artículo 15. *Obligación de inscripción y derecho de acceso.*

1. Todas las administraciones competentes en materia de formación profesional deberán comunicar o incorporar al Registro Estatal de Formación Profesional, para su constancia en él, cualquier título, certificado o acreditación de formación profesional del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional que haya sido propuesto o expedido.

2. La ciudadanía tendrá derecho a solicitar y obtener del Registro Estatal de Formación Profesional un Informe Formativo-Profesional, que recoja su itinerario y situación formativa profesional debidamente acreditada y actualizada a la fecha de descarga.

3. El Registro Estatal de Formación Profesional facilitará los datos de las personas tituladas a los registros profesionales que se establezcan por los organismos reguladores de cada ámbito profesional, en los términos que la normativa establezca. Para los títulos de la familia profesional de sanidad dichos datos serán comunicados al Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, en los términos y con el alcance previstos en el Real Decreto por el que se crea y ordena dicho registro.

Sección 2.ª Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales

Artículo 16. *Naturaleza.*

1. El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales es un registro administrativo electrónico dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional, que incluirá las acreditaciones personales obtenidas a través del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

2. Los datos del registro serán objeto de tratamiento automatizado con sujeción a las medidas de seguridad previstas en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

3. El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales estará debidamente interconectado con el Registro Estatal de Formación Profesional, de manera que el Informe Formativo-Profesional de carácter personal que otorgue este último incorpore las acreditaciones obtenidas cualquiera que sea su forma de adquisición.

Artículo 17. *Obligación de inscripción y derecho de acceso.*

1. Todas las administraciones competentes en materia de formación profesional deberán comunicar o incorporar al registro para su constancia en él, cualquier acreditación obtenida mediante este procedimiento.

2. La ciudadanía tendrá derecho a solicitar y obtener del Registro un informe sobre los estándares de competencia acreditados mediante este procedimiento, actualizado a la fecha de descarga.

Artículo 18. *Efecto de las acreditaciones obtenidas.*

El Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales estará interconectado con el Registro Estatal de Formación Profesional, que incorporará la totalidad de competencias acreditadas de la persona.

Sección 3.ª Registro General de Centros de Formación Profesional

Artículo 19. *Naturaleza.*

1. El Registro General de Centros de Formación Profesional es un registro administrativo electrónico dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional, que incluirá a todos los centros autorizados para impartir cualquier oferta de formación profesional del Sistema de Formación Profesional. Este registro se constituye a partir de los datos sobre los centros docentes incluidos en los registros autonómicos dependientes de las administraciones competentes, en su caso, donde radiquen sus instalaciones y recursos formativos.

2. Todo centro deberá estar inscrito en el Registro General de Centros de Formación Profesional para realizar ofertas conducentes a la obtención de las acreditaciones, certificados o titulaciones del Sistema de Formación Profesional.

Artículo 20. *Inscripción en el Registro General de Centros de Formación Profesional.*

1. Todos los centros que impartan ofertas del Sistema de Formación Profesional deberán estar inscritos en el Registro General de Centros de Formación Profesional, que tendrá naturaleza pública. Este registro se constituye a partir de los datos sobre los centros de formación profesional incluidos en los registros dependientes de las administraciones competentes, en función del lugar o lugares donde desarrollen sus actividades, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias aplicables.

2. Los centros que impartan enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, constitutivos de los grados D y E, deberán estar inscritos, además, en el Registro estatal de centros docentes no universitarios, con independencia de su titularidad pública o privada y de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y reglamentarias. Los centros que impartan estas enseñanzas quedarán automáticamente integrados en el Registro General de Centros de Formación Profesional, a través de la interconexión con el Registro estatal de centros docentes no universitarios.

3. Asimismo, las entidades y centros de formación profesional, públicos y privados, que realicen ofertas de grado A, B y C del Sistema de Formación Profesional deberán estar inscritos en el correspondiente registro habilitado por la administración competente, correspondientes al lugar donde desarrollen sus actividades las entidades y centros de formación profesional públicos y privados en relación con los grados A, B y C, coordinado con el Registro General de centros de formación profesional, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias aplicables.

Artículo 21. *Funciones del Registro General de centros de formación profesional.*

El Registro General de centros de formación profesional:

1. Inscribirá los actos administrativos de autorización, supresión, extinción y modificación de los centros de formación profesional de naturaleza pública y privada que deben ser autorizados por las administraciones competentes, autonómicas en su caso, de conformidad

con lo previsto en las disposiciones legales y reglamentarias, para impartir ofertas de formación profesional.

2. Impulsará la colaboración con los registros autonómicos, a fin de facilitar la compatibilidad informática y la transmisión telemática de los datos registrales.

3. Posibilitará a todas las administraciones el acceso a una información completa, uniforme y actualizada sobre los datos de los centros de formación profesional contenidos en el Registro.

4. Facilitará el acceso público a los datos del Registro.

5. Impulsará la implantación y desarrollo de aplicaciones y procesos informáticos que contribuyan a una mejora de la gestión de la base de datos del registro y a una explotación eficiente de ésta.

6. Elaborará estudios e informes basados en los datos sobre los centros de formación profesional registrados.

TÍTULO II

Ofertas de formación profesional

CAPÍTULO I

Aspectos generales, programación y ejecución de la oferta

Artículo 22. *Ofertas de formación profesional.*

1. Las ofertas de formación profesional incluidas en el Sistema de Formación Profesional comprenderán:

a) La incluida en la educación básica.

b) La incluida en las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo.

c) La vinculada, en todo o parte, a los estándares de competencias profesionales del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

d) La dirigida a colectivos específicos.

2. En el marco de las ofertas del apartado 1, las administraciones podrán realizar ofertas de cursos o preparaciones complementarias requeridas para el acceso a ofertas de formación que faciliten la continuidad de los itinerarios formativos de las personas que quieran formarse.

3. Las ofertas de carácter no formal asociadas a estándares de competencias profesionales podrán ser objeto posterior de reconocimiento a través del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 23. *Requisitos de las ofertas.*

1. Toda oferta de formación profesional deberá definirse por:

a) Los datos de identificación.

b) Los resultados del aprendizaje.

c) Los criterios de evaluación.

d) La referencia al estándar o estándares de competencia o elementos de competencia.

2. Las ofertas de formación deberán diseñarse por módulos profesionales, a partir del Catálogo Modular de Formación Profesional, sin perjuicio de poder añadirse a ellos, en su caso, otros módulos profesionales no vinculados a estándares de competencia considerados necesarios para dar cobertura a la totalidad de las competencias generales previstas.

3. Las ofertas de formación profesional integradas como enseñanzas del sistema educativo se atendrán, a efectos de duración, currículo y enseñanzas mínimas, a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

4. Las ofertas de formación profesional prestarán especial atención al establecimiento de medidas de flexibilización y alternativas organizativas y metodológicas para facilitar la

igualdad de oportunidades en el acceso a los currículos de las personas con necesidad específica de apoyo educativo, permanente o transitoria y suficientemente acreditada, pudiendo incluir, a tal efecto, adaptaciones técnicas, materiales o de ampliación del periodo de formación o de permanencia.

5. Se podrán incluir, respetando el correspondiente currículo y la duración mínima de las enseñanzas, complementos formativos que se ajusten a las necesidades de cada sector productivo en el territorio o se adapten a ellas o a las del colectivo destinatario o faciliten la superación de las enseñanzas mediante la adquisición de competencias clave o cualquier otro tipo de formación específica que facilite la inserción sociolaboral.

Artículo 24. *Planificación, programación y coordinación de la oferta.*

1. Corresponderá a las administraciones con competencias en la materia planificar y programar, en sus respectivas esferas de actuación, la oferta de formación profesional sostenida con fondos públicos, adaptando y coordinando los procesos de planificación para lograr la construcción de una oferta integrada que preste la adecuada atención a las necesidades de cualificación de la población en su conjunto, garantizando una oferta pública suficiente y ajustada a las necesidades del territorio, así como la optimización y eficacia en el uso de los recursos públicos destinados a la formación profesional para contribuir a los fines establecidos en esta ley.

2. La programación a que se refiere el apartado anterior deberá tener en cuenta las necesidades del modelo productivo y del mercado laboral, la realidad socioeconómica del territorio, las demandas de formación de la ciudadanía y de los agentes sociales y económicos, así como las perspectivas de desarrollo económico y social, los planes de desarrollo estratégico previstos, y las propuestas derivadas de la interlocución social en el marco del Sistema de Formación Profesional a nivel estatal y, en su caso, territorial, con la finalidad de realizar una oferta que responda a las necesidades de cualificación de las personas.

3. En todo caso, la programación de las ofertas de formación profesional deberá:

a) Garantizar una oferta de formación profesional de Grado C o D de nivel 2 a los menores de 21 años que se hayan incorporado al mercado laboral, y que éstos puedan compatibilizar con su actividad laboral.

b) Promover itinerarios flexibles que permitan a quienes no cuenten con una titulación correspondiente a la educación secundaria postobligatoria continuar su formación y reincorporarse al sistema educativo y obtener una titulación de técnico de formación profesional, equivalente a la enseñanza secundaria postobligatoria, con reconocimiento y acreditación, incluso, de las competencias adquiridas durante la experiencia profesional.

Artículo 25. *Destinatarios de ofertas de formación.*

1. Serán destinatarios de las ofertas de formación profesional:

a) Las personas a partir de los 15 años.

b) La población adulta.

2. Se promoverá la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ofertas formativas para la eliminación de sesgos y estereotipos de género, con pleno respeto a la libertad de elección formativa de los estudiantes y de las familias. Con el fin de aumentar la presencia de alumnado en determinadas especialidades, y de corregir las situaciones de sobrerrepresentación de uno u otro sexo, las administraciones competentes podrán establecer acciones positivas específicas que las corrijan.

3. Se incorporarán los ajustes razonables que garanticen el acceso, participación y logro de todas las personas independientemente de sus características y necesidades.

4. En el caso de ofertas de Grado A, B y C, a las personas destinatarias que no cuenten con requisitos de acceso para continuar sus itinerarios de formación en el Sistema de Formación Profesional, se les facilitará, a la vez, y sin que ello impida el inicio de su formación en los mencionados Grados, la adquisición y posterior acreditación de las competencias básicas vinculadas a los requisitos académicos de acceso que permitan la consecución formal del grado que se cursa.

Artículo 26. *Evaluación.*

1. Las ofertas de formación profesional contarán con una evaluación que verifique la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad establecidas en los elementos básicos del currículo.
2. La evaluación respetará las necesidades de adaptación metodológica y de recursos de las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo.
3. El sistema de evaluación de cualquier oferta incluida en el Sistema de Formación Profesional se adaptará a las diferentes metodologías de aprendizaje, y deberá basarse en la comprobación de los resultados de aprendizaje.
4. En el caso de ofertas dirigidas a la población activa, el sistema de evaluación de las mismas tendrá en consideración las características propias de estas personas y el carácter práctico de esta formación.

Artículo 27. *Títulos, certificados y acreditaciones.*

1. Los títulos, certificados y acreditaciones correspondientes a las formaciones reguladas por esta ley:

a) Serán homologados por la Administración General del Estado y expedidos por esta o las demás administraciones competentes en la materia en las condiciones que al efecto se establezcan, siempre que incluyan, al menos, un resultado de aprendizaje vinculado a un elemento de competencia y estén recogidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.
b) Acreditarán, a quienes los obtengan, los estándares o elementos de competencia profesional, surtiendo los correspondientes efectos académicos y profesionales según la legislación aplicable.
c) Desplegarán los efectos que les correspondan con arreglo a la normativa de la Unión Europea relativa al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en los Estados miembros y los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

2. Quienes no superen en su totalidad cualquier oferta formativa de formación profesional recibirán una certificación de los módulos profesionales y, en su caso, ámbitos o materias superados, donde figuren los estándares de competencia o elementos de competencia adquiridos, que tendrá efectos acumulativos en el sistema escalonado de formación profesional. Esta certificación dará derecho a la expedición por la administración competente de los certificados o acreditaciones profesionales correspondientes del Sistema de Formación Profesional.

CAPÍTULO II

Tipología de ofertas y grados de formación

Artículo 28. *Tipología de ofertas.*

1. La tipología de las ofertas del Sistema de Formación Profesional está organizada, de manera secuencial, en los siguientes grados:

a) Grado A: Acreditación parcial de competencia.
b) Grado B: Certificado de competencia.
c) Grado C: Certificado profesional.
d) Grado D: Ciclo formativo.
e) Grado E: Curso de especialización.

2. En cada uno de los Grados existirán ofertas vinculadas a los niveles 1, 2 y 3 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

Sección 1.ª Grado A. Acreditación parcial de competencia

Artículo 29. *Oferta de Grado A.*

1. El Grado A constituye la oferta de base del Sistema de Formación Profesional, tiene carácter parcial y acumulable y conduce a la obtención de una acreditación parcial de competencia.
2. La acreditación parcial de competencia podrá incluir uno o varios elementos de competencia de un módulo profesional contemplado en el Catálogo Modular de Formación Profesional y vinculado al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.
3. Cuando la oferta de Grado A esté referida a un único elemento de competencia, la administración competente garantizará la oferta complementaria del resto de elementos de competencia que completen el estándar de competencia.

Artículo 30. *Estructura, duración y acceso.*

1. La estructura y duración de cada oferta formativa de Grado A se establecerá teniendo en cuenta la carga horaria de la formación que correspondiera al resultado o resultados de aprendizaje del módulo profesional correspondiente, según el currículo aprobado por la administración competente.
2. Atendiendo a criterios de significación en el mercado laboral y en el marco de los resultados de aprendizaje propios de los módulos profesionales en vigor, las administraciones podrán proponer y aprobar formaciones de Grado A conducentes a acreditaciones parciales de competencias diferentes de las previstas con carácter general, con el fin de atender a perfiles profesionales específicos.
3. A efectos de acceso a formaciones de Grado A, no se exigen requisitos académicos ni profesionales, aunque se han de poseer las habilidades de comunicación lingüística suficientes que permitan el aprendizaje, así como las competencias básicas necesarias para cursar con aprovechamiento esta formación, en función del nivel 1, 2 o 3 del estándar de competencia profesional al que esté asociado el o los resultados de aprendizaje.

Artículo 31. *Acreditación.*

1. La superación de una formación de Grado A supondrá la obtención de una acreditación parcial de competencia con validez en todo el territorio nacional.
2. La consecución de todas las acreditaciones parciales de competencia correspondientes a un estándar de competencia profesional implicará la superación del Grado B de formación y la obtención del correspondiente certificado de competencia profesional con validez en todo el territorio nacional.
3. Estas acreditaciones serán otorgadas por la administración competente y surtirán efecto desde su inscripción en el Registro Estatal de Formación Profesional.

Sección 2.ª Grado B. Certificado de Competencia

Artículo 32. *Oferta de Grado B.*

1. El Grado B constituye el objeto de la oferta de carácter parcial y acumulable del Sistema de Formación Profesional referida a un módulo profesional incluido en el Catálogo Modular de Formación Profesional y conduce a la obtención de un Certificado de Competencia.
2. El Grado B de formación profesional podrá obtenerse bien por superación de esta formación, bien por acumulación de todas las acreditaciones parciales de competencia de Grado A incluidas en aquella formación que completen el correspondiente módulo profesional.

Artículo 33. *Estructura, duración y acceso.*

1. La estructura y duración de cada oferta formativa de Grado B se establecerá teniendo en cuenta la carga horaria del módulo profesional correspondiente, según el currículo aprobado por la administración competente.

2. A efectos de acceso a formaciones de Grado B, no se exigen requisitos académicos ni profesionales, aunque se han de poseer las habilidades de comunicación lingüística suficientes que permitan el aprendizaje, así como las competencias previas necesarias para cursar con aprovechamiento esta formación, en función del nivel 1, 2 o 3 del estándar de competencia profesional al que esté asociada.

Artículo 34. *Certificación y validez.*

1. La superación de una formación de Grado B o la disposición de todas las acreditaciones parciales de competencia correspondientes al pertinente módulo profesional dará derecho a la expedición de un Certificado de Competencia, que deberá detallar el módulo profesional superado y el estándar de competencia profesional asociado a él e incluido en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y su correspondencia con el Marco Español de Cualificaciones.

2. Los certificados de competencia serán otorgados por la administración competente e inscritos en el Registro Estatal de Formación Profesional y tendrán validez en todo el territorio nacional.

Sección 3.ª Grado C. Certificado Profesional

Artículo 35. *Oferta de Grado C.*

1. El Grado C constituye la oferta, parcial y acumulable del Sistema de Formación Profesional, de varios módulos profesionales del Catálogo Modular de Formación Profesional por razón de su significación en el mercado laboral y conduce a la obtención de un Certificado Profesional.

2. El Grado C de formación profesional podrá obtenerse bien por superación de esta formación, bien por acumulación de Certificados de Competencia de Grado B que completen la totalidad de los módulos profesionales incluidos en aquélla.

3. Las ofertas de Grado C deberán tener por objeto módulos profesionales incluidos previamente en el Catálogo Modular de Formación Profesional y asociados al Catálogo de Estándares de Competencias Profesionales.

Artículo 36. *Formaciones de certificación profesional.*

1. Reglamentariamente se determinarán las formaciones de Grado C conducentes a un Certificado Profesional, atendiendo a criterios de significación en el mercado laboral y quedarán incluidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

2. Con el fin de flexibilizar la oferta de formación profesional, las administraciones competentes podrán proponer cursos de Grado C diferentes a los previstos en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional para atender a perfiles profesionales específicos de su territorio, siempre en el marco de los módulos profesionales vigentes recogidos en el Catálogo Modular de Formación Profesional. Los cursos así diseñados tendrán validez exclusivamente en el ámbito territorial de la correspondiente administración responsable y sólo podrán dar lugar a un Certificado Profesional una vez incorporados, tras su comunicación y aprobación, al Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

Artículo 37. *Estructura, duración y acceso.*

1. La estructura y duración de cada oferta formativa de Grado C serán las que resulten del currículo aprobado por la administración competente, teniendo en cuenta el diseño de los módulos profesionales integrados en cada oferta y la carga horaria definida en el Catálogo Modular de Formación Profesional.

2. El diseño de un curso de Grado C deberá incluir la realización de un periodo de formación en empresa u organismo equiparado, de acuerdo con lo establecido en el Título III de la presente ley. Podrán quedar exentos de este periodo en empresa quienes acrediten una experiencia laboral que se corresponda con la formación cursada. Reglamentariamente se regulará esta fase y la mencionada exención.

3. A los efectos de acceso a formaciones de Grado C, deberán cumplirse alguno de los siguientes requisitos, en función del nivel 1, 2 o 3 de los estándares de competencia profesional a los que esté asociada:

a) Para el Grado C de nivel 1 no se exigen requisitos académicos ni profesionales, aunque se han de poseer las habilidades de comunicación lingüística suficientes que permitan el aprendizaje. En el caso de requerir competencias básicas previas, la oferta podrá incorporar complementos de formación a tal fin.

b) Para el Grado C de nivel 2 se requiere el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, un Certificado Profesional de nivel 2, un Certificado de Competencia incluido en la oferta a realizar, o un Certificado Profesional de nivel 1 de la misma familia profesional.

c) Para el Grado C de nivel 3 se requiere el título de Técnico, de Bachiller o equivalente a efectos de acceso, un Certificado Profesional de nivel 3, un Certificado de Competencia incluido en la oferta a realizar, o un Certificado Profesional de nivel 2 de la misma familia profesional.

4. Las administraciones competentes realizarán pruebas de acceso individuales para aquellas personas que no reúnan los requisitos del apartado anterior, y que permitan comprobar que se dispone de las competencias básicas necesarias para el aprovechamiento de la formación.

Artículo 38. *Titulación y validez.*

1. La superación de una formación de Grado C o la disposición de los Certificados de Competencia de Grado B que incluyan todos los módulos profesionales recogidos en dicha formación dará derecho a la expedición de un Certificado Profesional, en el que deberá detallarse los módulos profesionales superados y los estándares de competencia correspondientes según el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

2. Los Certificados Profesionales serán otorgados por la administración competente, inscritos en el Registro Estatal de Formación Profesional y tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

3. Las credenciales expedidas por las administraciones competentes por la superación de ofertas de formación de Grado C no incluidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, tendrán validez autonómica. En este caso, podrán emitirse e incorporarse al Registro Estatal de Formación Profesional los Certificados de Competencia de Grado B incluidos en dichos cursos de Grado C.

Sección 4.ª Grado D. Ciclos formativos de formación profesional

Artículo 39. *Reglas generales.*

1. El Grado D del Sistema de Formación Profesional se corresponde con los ciclos formativos de formación profesional que forman parte del sistema educativo español en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, debiendo contribuir, además de a los objetivos del Sistema de Formación Profesional, a los previstos para este tipo de enseñanzas en dicha ley orgánica para cada uno de los grados básico, medio y superior.

2. Los ciclos formativos de formación profesional:

a) Deberán tener carácter modular y estar referidos al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y al Catálogo Modular de Formación Profesional.

b) En los grados medio y superior, y en el grado básico en los supuestos y las condiciones que se determinen, incluir una fase de formación en empresa u organismo equiparado, de la que podrán quedar exentos quienes acrediten una experiencia laboral que se corresponda con los estudios profesionales cursados. Reglamentariamente se regulará esta fase y la mencionada exención.

3. Podrán efectuarse ofertas de Grado D basadas en dobles titulaciones de formación profesional del Catálogo Nacional, así como en dobles titulaciones internacionales, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 40. *Organización y estructura.*

1. Los ciclos formativos tendrán una organización modular, que integre los resultados de aprendizaje adecuados a los diversos campos profesionales e incluya:

a) Módulos profesionales asociados, cada uno de ellos, a un estándar de competencia profesional o, excepcionalmente, a varios.
b) Módulos profesionales no asociados a estándares de competencia profesional, sino a la orientación laboral, el emprendimiento, y competencias transversales y para la madurez socioprofesional.
c) Módulos específicos, vinculados a la optatividad en grado medio y superior.
d) Proyecto intermodular.

2. La duración de los ciclos formativos podrá ser variable. No obstante, la de los ciclos de grado básico será de 2 cursos académicos, y la de los de grado medio y superior podrá variar, en su caso, entre 2 o 3 cursos académicos, de acuerdo con el currículo básico que se establezca para cada ciclo formativo.
3. Todos los ciclos formativos se desarrollarán, con carácter dual, entre el centro de formación y la empresa, incluyendo una fase de formación en empresa, de acuerdo con lo establecido en el Título III de la presente ley.
4. Reglamentariamente podrá preverse ofertas de Grado D basadas en dobles titulaciones del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.
5. Los y las estudiantes podrán permanecer cursando un ciclo formativo, con carácter general, durante un tiempo máximo que no supere el doble de los cursos asignados al ciclo.
Cuando sus circunstancias personales así lo aconsejen, los y las estudiantes podrán beneficiarse, tras autorización de la administración educativa:

a) De una matrícula parcial en cada curso y disponer de un curso adicional, cuando tengan necesidades específicas de apoyo, permanentes o transitorias, debidamente justificadas, o compaginen la actividad formativa con la actividad laboral.
b) De adaptaciones del currículo basadas en medidas de flexibilización y alternativas metodológicas con enfoque de Diseño Universal para el Aprendizaje en la enseñanza y evaluación, en cuyo caso la evaluación tendrá como referencia la adaptación realizada.

Artículo 41. *Proyecto intermodular.*

1. El proyecto intermodular tendrá carácter integrador de los conocimientos incorporados en los módulos profesionales que configuran el ciclo formativo, con especial atención a los elementos de búsqueda de información, innovación, investigación aplicada y emprendimiento, vinculados a los resultados de aprendizaje de aquél. Existirá un seguimiento y tutorización individual y colectiva del proyecto, que se desarrollará de forma simultánea al resto de los módulos profesionales a lo largo de la duración del ciclo formativo.
2. En el caso de los ciclos formativos de grado básico, se tratará de un único proyecto colaborativo para toda la duración del ciclo formativo.
3. En el caso de los ciclos formativos de grado medio y superior, el proyecto intermodular podrá tener carácter anual o bienal, con una duración mínima de 25 horas en cada curso y deberá defenderse ante el equipo docente, al que, en su caso, podrá incorporarse el tutor o tutora de empresa.
4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, todo el currículo podrá organizarse en proyectos intermodulares, a través de diferentes metodologías, por decisión del equipo docente, respetando siempre todos los resultados de aprendizaje incluidos en el ciclo formativo.

Artículo 42. *Organización de la oferta.*

1. Corresponderá a las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, la programación de la oferta de ciclos formativos sostenidos con fondos públicos, que deberá mantener el principio de complementariedad con el resto de la oferta de otros Grados del Sistema de Formación Profesional en el territorio.

2. Podrán realizarse ofertas de dobles titulaciones del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, siempre que se respete la duración, los módulos profesionales y el porcentaje de optatividad de cada uno de los ciclos formativos.

3. Podrán autorizarse organizaciones específicas de los ciclos formativos en los centros de formación profesional, que concentren la carga lectiva en periodos concretos semanales o mensuales, siempre que quede garantizada la viabilidad y la calidad de las enseñanzas.

Artículo 43. *Relación con los niveles del sistema educativo.*

Los ciclos formativos y cursos de especialización estarán referenciados al nivel que les corresponda en las clasificaciones internacionales educativas vigentes a las que España esté adherida. Tendrán la condición de:

1. Educación básica, en calidad de educación secundaria obligatoria, los de grado básico.

2. Educación secundaria postobligatoria, los de grado medio y cursos de especialización grado medio.

3. Educación superior, los de grado superior y cursos de especialización grado superior.

Artículo 44. *Ciclos formativos de grado básico.*

1. Son ciclos formativos de grado básico, con carácter general, los vinculados a estándares de competencia de nivel 1 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

2. Conforme a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, los ciclos formativos de grado básico constarán de tres ámbitos y el proyecto siguientes:

a) Ámbito de Comunicación y Ciencias Sociales, que incluirá las siguientes materias: 1.º Lengua castellana. 2.º Lengua extranjera de iniciación profesional. 3.º Ciencias sociales. 4.º En su caso, lengua cooficial.

b) Ámbito de Ciencias Aplicadas, que incluirá las siguientes materias: 1.º Matemáticas aplicadas. 2.º Ciencias aplicadas.

c) Ámbito Profesional, que incluirá al menos la formación necesaria para obtener un certificado profesional de Grado C vinculado a estándares de competencia de nivel 1 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

d) Proyecto anual de aprendizaje colaborativo vinculado a los tres ámbitos anteriores.

Estos ciclos podrán incluir, además, otros complementos de formación que contribuyan al desarrollo de las competencias de la educación secundaria obligatoria.

3. Para el acceso a los ciclos formativos de grado básico regirán los requisitos establecidos en el artículo 41.1 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Excepcionalmente, no regirán los requisitos de acceso vinculados a la escolarización para jóvenes entre 15 y 18 años que no hayan estado escolarizados en el sistema educativo español y cuyo itinerario educativo aconseje su incorporación a un ciclo formativo de grado básico como el itinerario más adecuado y en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, podrán autorizarse excepcionalmente ciclos formativos de grado básico específicos para:

a) Quienes hayan cumplido al menos 17 años, cuando su historia escolar así lo aconseje.

b) Jóvenes de hasta 21 años de edad con necesidades educativas especiales, una vez agotadas las medidas de adaptación en la oferta ordinaria, o cuando no sea posible su inclusión en dicha oferta ordinaria y sus necesidades no puedan ser atendidas en el marco de las medidas de inclusión y atención a la diversidad.

5. Los criterios pedagógicos con los que se desarrollarán los programas formativos de estos ciclos se adaptarán a las características específicas del alumnado, adoptando preferentemente una organización del currículo por proyectos de aprendizaje colaborativo desde una perspectiva aplicada, y fomentarán el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, el trabajo en equipo y la utilización de las tecnologías de la información y la

comunicación. Se proporcionarán los apoyos necesarios para remover las barreras de aprendizaje, de acceso a la información y a la comunicación y garantizar la igualdad de oportunidades.

Asimismo, la tutoría y la orientación profesional tendrán una especial consideración, realizando un acompañamiento socioeducativo personalizado.

6. La evaluación del aprendizaje del alumnado deberá efectuarse de forma continua, formativa e integradora y realizarse por ámbitos y proyectos, teniendo en cuenta la globalidad del ciclo desde la perspectiva de las nuevas metodologías de aprendizaje.

7. Se establecerán las medidas más adecuadas para que las condiciones de realización de los procesos asociados a la evaluación se adapten a las necesidades de cada persona en formación con necesidad específica de apoyo educativo.

8. Se promoverán el apoyo, la colaboración y participación de los agentes sociales del entorno, instituciones y entidades, especialmente las Corporaciones locales, las asociaciones profesionales, las organizaciones no gubernamentales y centros de segunda oportunidad, y otras entidades empresariales y sindicales, para la oferta de ciclos formativos de grado básico.

9. La superación de un ciclo formativo de grado básico requerirá la evaluación positiva colegiada respecto a la adquisición de las competencias básicas y profesionales.

Artículo 45. *Ciclos formativos de grado medio y grado superior.*

1. Los ciclos formativos de grado medio y de grado superior estarán vinculados, con carácter general, a estándares de competencia de nivel 2 y 3 respectivamente del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

2. Los ciclos de grado medio y superior tendrán estructura modular y constarán de:

a) Una parte troncal obligatoria, determinante de la entidad del ciclo y que garantice la competencia general correspondiente, integrada por:

i. Módulos profesionales del Catálogo Modular de Formación Profesional asociados a los estándares de competencia profesional.

ii. Módulos asociados a las habilidades y capacidades transversales, a la orientación laboral y el emprendimiento pertinentes para el conocimiento de los sectores productivos y para la madurez profesional.

iii. Al menos, un proyecto intermodular, a desarrollar a lo largo de los cursos del ciclo.

b) Una parte de optatividad integrada por módulos profesionales que doten de mayor flexibilidad a la configuración y capacidad de adaptación de la oferta, para atender la diversidad de la realidad productiva del territorio correspondiente y los intereses y motivaciones personales en la construcción de cada itinerario formativo y profesional, permitiendo la profundización en determinados elementos del ciclo formativo.

Las administraciones competentes determinarán, en su caso, módulos profesionales optativos que profundicen en mayor grado en el desarrollo de las competencias transversales tales como, entre otras, profundización en digitalización aplicada al sector, profundización en iniciativa empresarial y emprendimiento, lenguas extranjeras y profundización en desarrollo sostenible aplicado al sector, o que aporten los complementos de formación general para facilitar el seguimiento del itinerario formativo individual tales como, entre otras, ampliación de conocimientos humanísticos, ampliación de conocimientos científicos-técnicos, o habilidades sociales.

3. Las administraciones educativas podrán:

a) Incorporar, respetando el currículo básico, módulos complementarios de carácter optativo vinculados a la profundización en las competencias propias del ciclo formativo o a la adquisición de competencias adicionales que, complementando la formación, permitan adquirir un perfil profesional más amplio, bien durante el periodo de formación realizada en el centro, bien en la empresa. La duración de la formación podrá, en este caso, ampliarse en el marco de lo previsto en la normativa básica. Estas ampliaciones curriculares no modifican el título y sólo podrán dar lugar a su certificación complementaria por la administración competente. Cuando se proponga y apruebe su incorporación al Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, tendrán validez en todo el territorio nacional.

b) Autorizar, a propuesta de los centros de formación profesional y en el contexto de acuerdos de éstos con las universidades, módulos optativos diseñados conjuntamente, que faciliten la progresión de los itinerarios formativos de aquellos estudiantes que quieran acceder desde la formación profesional a estudios universitarios.

4. En el marco de los elementos básicos del currículo de cada título y de la organización modular de los ciclos formativos de formación profesional, las administraciones educativas promoverán la flexibilidad y la especialización de su oferta formativa con el objetivo de promover la innovación y la empleabilidad.

Artículo 46. *Acceso a los ciclos de grado medio y superior.*

1. Podrán acceder a los ciclos de grado medio y superior quienes reúnan los requisitos exigidos en el artículo 41 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, o quienes cuenten con un Certificado Profesional contenido en el ciclo formativo.

2. Las administraciones educativas deberán:

a) Convocar anualmente pruebas de acceso a todos los ciclos formativos que se oferten para aquellas personas que no cumplan los requisitos de acceso.

Estas pruebas deberán:

i. Acreditar, para la formación profesional de grado medio, las competencias de educación secundaria obligatoria y, para la formación profesional de grado superior, la madurez en relación con las competencias de la educación secundaria postobligatoria.

ii. Realizarse adoptando las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato, la no discriminación de personas con necesidad específica de apoyo educativo y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad que se presenten, incluida la realización de ajustes razonables.

Las pruebas podrán ser específicas y adaptadas al perfil profesional del ciclo formativo para quienes, habiendo cursado la formación profesional básica sin superar el ciclo en su totalidad, hubieran superado el módulo del ámbito profesional de un ciclo formativo de grado básico.

b) Ofertar, con arreglo a los principios de accesibilidad, igualdad de trato y no discriminación e igualdad de oportunidades, cursos de formación específicos preparatorios para el acceso a la formación profesional de grado medio y grado superior, destinados a personas que no cumplan los requisitos de acceso.

La superación de la totalidad o de parte de estos cursos dependientes de las administraciones educativas comportará la exención, total o parcial, de la prueba de acceso, considerando, en su caso, la posesión de un Grado A, B o C de formación profesional o de experiencia laboral.

Artículo 47. *Itinerarios formativos de los ciclos de grado medio y superior.*

1. Los itinerarios formativos se ajustarán a los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

2. El título de Técnico de Formación Profesional permitirá el acceso a los ciclos formativos de grado superior de la formación profesional y de las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño, sin perjuicio de la superación de la prueba específica que para estas enseñanzas establece la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

3. Se entenderá, a los efectos de la presente ley, la equivalencia genérica regulada con el título de Técnico y Técnico Superior de las titulaciones de Técnico auxiliar y Técnico especialista.

Artículo 48. *Relación con otras etapas y enseñanzas.*

Reglamentariamente se determinará el régimen de convalidaciones y equivalencias entre los ciclos formativos de grado medio y superior de la Formación Profesional y el resto de enseñanzas del sistema educativo no universitario.

Artículo 49. *Relación entre las enseñanzas de formación profesional y enseñanzas universitarias.*

1. Las administraciones educativas y las universidades promoverán:

a) El reconocimiento mutuo de créditos ECTS entre las enseñanzas de formación profesional de grado superior y los títulos oficiales de Grado para facilitar el establecimiento de itinerarios formativos que reconozcan la formación previamente adquirida en ambos sentidos.

b) La colaboración entre los centros que impartan enseñanzas de formación profesional de grado superior del sistema educativo no universitario y las universidades, con objeto de desarrollar nuevos modelos de relaciones entre la universidad, la formación profesional y los organismos agregados, con el fin de generar trasferencia de conocimiento y experiencia, crear innovación y optimizar recursos, y, a tal efecto, el desarrollo de proyectos de actuación conjuntos entre los centros de formación profesional que impartan ciclos formativos de grado superior y la universidad para la generación de entornos integrados de trabajo conjunto entre las diferentes enseñanzas de la educación superior. Los centros de formación profesional que participen en estos proyectos deben tener la dependencia orgánica y funcional establecida en la normativa reguladora de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo y cumplirán, en cuanto a la estructura de las enseñanzas y su desarrollo, con lo establecido en la ordenación de las mismas.

2. La colaboración entre centros de formación profesional y universidades podrá formalizarse mediante la suscripción de un convenio, aprobado por el órgano de gobierno de la universidad, el departamento competente en materia de formación profesional de la comunidad autónoma y el centro o centros de formación profesional implicados, que permita la incorporación en los currículos de partes de módulos o de materias correspondientes a las otras enseñanzas en forma de complementos formativos, la colaboración puntual de ambos equipos docentes y, en su caso, el uso ocasional de las respectivas instalaciones.

3. La relación entre ambas enseñanzas respetará, en todo caso, el principio de que cada enseñanza, de formación profesional y universitaria, se imparte bien en centros de formación profesional, bien en universidades respectivamente, sin que sea posible asumir la impartición de enseñanzas que no les son propias.

4. Asimismo, se respetará el mantenimiento de la titularidad, dependencia y diferenciación de los respectivos centros, así como la competencia de éstos sobre su alumnado, profesorado y propuesta o concesión de títulos.

5. Se entenderá como centro universitario, a efectos de establecer las colaboraciones recogidas en el presente artículo, aquellos que cumplan los requerimientos de la ley universitaria reguladora.

Artículo 50. *Acciones formativas desarrolladas en las empresas.*

1. Cuando sean autorizadas por las administraciones educativas para ello por reunir los requisitos establecidos al efecto, las empresas podrán impartir acciones formativas destinadas a facilitar a sus personas trabajadoras mayores de 16 años la obtención de un título de formación profesional.

2. Los requisitos que establezcan las administraciones educativas para impartir las acciones formativas y las pruebas de evaluación en las empresas deberán verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje en las condiciones de calidad requeridas para la obtención de los títulos de formación profesional.

3. La programación de las acciones formativas, el seguimiento y la comprobación de la efectiva adquisición de los elementos de competencia y competencia profesionales se realizará por módulos profesionales del ciclo formativo correspondiente y, en su caso, por resultados de aprendizaje, y se llevará a cabo por centros de formación profesional, en colaboración con la empresa implicada.

Sección 5.ª Grado E. Cursos de especialización

Artículo 51. *Objeto y carácter.*

1. Los cursos de especialización tienen por objeto complementar y profundizar en las competencias de quienes ya disponen de un título de formación profesional o cumplan las condiciones de acceso que para cada uno de los cursos se determinen.
2. Los cursos de especialización:

a) Tendrán carácter modular.
b) Podrán formar parte de la educación secundaria postobligatoria o de la educación superior, en función del nivel de las titulaciones previas exigidas para el acceso.
c) Podrán estar asociados a los mismos o a distintos estándares de competencia profesional que los recogidos en los títulos exigidos para el acceso.

Artículo 52. *Organización y duración.*

1. Los cursos de especialización tendrán una duración básica de entre 300 y 900 horas y, en su caso, podrán desarrollarse con carácter dual.
2. Se determinará la duración de los cursos de especialización teniendo en cuenta el régimen excepcional previsto en el artículo 6.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Artículo 53. *Acceso.*

1. Las condiciones de acceso al curso completo de especialización para la obtención de la titulación serán las establecidas en el currículo básico correspondiente.
2. No serán de aplicación las condiciones de acceso del apartado anterior a las ofertas parciales o modulares que no conduzcan a la obtención del título completo correspondiente.

Artículo 54. *Titulación y convalidaciones.*

1. Quienes superen un curso de especialización de Formación Profesional de grado medio obtendrán el título de Especialista del perfil profesional correspondiente.
2. Quienes superen un curso de especialización de Formación Profesional de grado superior obtendrán el título de Máster de Formación Profesional del perfil profesional correspondiente.
3. Reglamentariamente se regulará el régimen de convalidaciones entre los cursos de especialización de grado superior de Formación Profesional y los títulos oficiales de Grado universitario.

TÍTULO III

Carácter dual de la Formación Profesional y modalidades

CAPÍTULO I

Determinaciones generales

Artículo 55. *Carácter dual de la Formación Profesional.*

1. Toda la oferta de formación profesional de los Grados C y D vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales tendrá carácter dual, incorporando una fase de formación en empresa u organismo equiparado. La oferta de los Cursos de Especialización del Grado E tendrá carácter dual, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 52. La oferta de los Grados A y B podrá o no tener dicho carácter, en función de las características de cada formación.
2. El carácter dual de la Formación Profesional se desarrollará mediante una distribución adecuada de los procesos formativos entre los centros de formación profesional y las empresas u organismos equiparados, contribuyendo ambos al logro de las competencias previstas en cada oferta de formación.

3. Las administraciones promoverán la corresponsabilidad de los centros de formación profesional y las empresas u organismos equiparados participantes en la formación profesional.

4. La competencia de determinar la obtención de acreditaciones, certificados o titulaciones corresponderá a los centros de formación profesional.

5. La fase de formación en la empresa tendrá una duración mínima del 25 % de la duración total prevista de la formación y deberá realizarse en el seno de una o varias empresas u organismos equiparados, públicos o privados, pertenecientes al sector productivo o de servicios que sirva de referencia a la formación. Excepcionalmente, las ofertas asociadas a estándares de competencia profesional de nivel 1 podrán limitar la formación en empresa hasta un mínimo del 20 % de la duración total prevista de la formación.

6. Las administraciones competentes en el desarrollo de ofertas de formación profesional adoptarán las medidas necesarias para garantizar el carácter formativo de las actividades desarrolladas durante el o los periodos de formación en la empresa, y evitar su utilización inadecuada como actividad productiva y de carácter laboral, sin perjuicio de las competencias de la administración laboral en el ámbito de la inspección de trabajo.

Será incompatible la estancia formativa y la contratación laboral con la misma empresa durante este período, salvo que la estancia formativa se formalice por sí misma con un contrato formativo específico.

7. Las administraciones competentes asegurarán la puesta a disposición del alumnado con necesidades educativas especiales de los ajustes razonables que precise para la realización de los períodos de formación en empresa, en igualdad de oportunidades y no discriminación.

8. Los centros del sistema de formación profesional autorizados para impartir enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, sean de titularidad pública o privada, establecerán los acuerdos con las empresas u organismos equiparados que aseguren el acceso efectivo de todo el alumnado a la realización de la formación en empresa u organismos equiparado. No se podrá vincular el periodo de formación en empresa u organismo equiparado a contraprestación o donación por parte del centro de formación profesional, ni directamente ni a través de fundaciones u organizaciones vinculadas con ellos, cuando la citada estancia de formación en empresa u organismo equiparado forme parte del currículo de la oferta formativa.

Artículo 56. *Finalidades de la fase de formación en la empresa u organismo equiparado.*

1. La fase de formación en empresa u organismo equiparado tendrá las finalidades siguientes:

a) Participar en la adquisición de competencias profesionales propias de cada oferta formativa.

b) Conocer la realidad del entorno laboral del sector productivo o de servicios de referencia, que permita la adopción de decisiones sobre futuros itinerarios formativos y profesionales, prestando especial atención a las oportunidades de empleo y emprendimiento existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

c) Participar en el desarrollo de una identidad profesional emprendedora y motivadora para el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación a los cambios en los sectores productivos o de servicios.

d) Adquirir habilidades permanentes vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo.

e) Facilitar una experiencia de inserción y relacional en una plantilla real de personas trabajadoras respetando la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 57. *Organización de la formación.*

1. Las ofertas de Grados C, D y E se organizarán de manera que se garantice el desarrollo de los resultados de aprendizaje contemplados en cada formación entre el centro de formación profesional y en el centro de trabajo. Ambos centros serán corresponsables,

actuando sobre la base de un acuerdo entre ellos respecto del desarrollo del contenido curricular y los resultados de aprendizaje que se trabajen conjuntamente.

2. Las administraciones atenderán las demandas de los centros, así como de los agentes sociales, organismos y entidades intermedias, para determinar el régimen en que se realice cada oferta de formación, así como la incorporación de formación complementaria a los mismos.

3. La organización de la formación en empresa u organismo equiparado responderá, en todo caso, a las siguientes reglas:

a) Se promoverá la autonomía de los centros de formación profesional para la adaptación de los programas de formación a las características propias de cada centro y de las empresas u organismos equiparados correspondientes, así como del territorio.

b) La formación podrá realizarse en una o en varias empresas y en sus centros de trabajo que se complementen entre sí en la adquisición de resultados de aprendizaje diferentes. A estos efectos cualquier empresa u organismo equiparado podrá intervenir conjuntamente con otra u otras para formar una red capaz de completar la formación determinada con el centro de formación profesional.

c) La organización de la fase de formación en empresa u organismo equiparado atenderá las especificidades de los sectores productivos o empresas u organismos equivalentes que demanden un diseño diferenciado por razón de la tipología de actividades y tareas a realizar, así como de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

d) La formación en la empresa u organismo equiparado requerirá tener cumplidos los 16 años y haber superado la formación en prevención de riesgos laborales, que será impartida por los centros de formación profesional.

e) La formación en empresa se realizará en el momento adecuado en función de las características de la oferta de formación, la estacionalidad y la disponibilidad de plazas formativas en las empresas u organismo equiparado.

f) Tendrá consideración de formación curricular, en cuanto que contribuye a la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo y, en ningún caso, tendrá la consideración de prácticas ni supondrá la sustitución de funciones que corresponden a un trabajador o trabajadora.

g) La supervisión de la persona en formación durante las sesiones o los periodos de formación en la empresa u organismo equiparado, corresponde al personal propio de una u otro designado al efecto en calidad de tutor o tutora, siempre en coordinación con el tutor del centro de formación profesional.

h) Se promoverá el contacto de la persona en formación con la empresa u organismo equiparado, a partir de los primeros meses de formación y una vez superada la relativa a la prevención de riesgos laborales.

i) Se asegurará el contacto continuo entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, tanto previo como durante los periodos de formación en empresa.

4. Reglamentariamente se establecerán las normas que garanticen la calidad del Plan de Formación de cada persona en formación y de la formación en la empresa u organismo equiparado, así como la preparación adecuada de las personas en formación para esta última.

5. La representación legal de las personas trabajadoras recibirá información, por parte de la empresa u organismo equiparado, sobre las plazas de personas en formación en el marco del Sistema de Formación Profesional.

Artículo 58. *Plan de formación.*

1. Cada persona en formación dispondrá de un Plan de Formación, en el que, como mínimo, se detalle:

a) El régimen en que vaya a realizarse la formación en empresa u organismo equiparado, de acuerdo con lo establecido en este título.

b) La decisión, coordinada desde el centro de formación profesional, respecto a los resultados de aprendizaje a abordar en la empresa u organismo equiparado y en el centro de formación profesional, precisando los que han de desarrollarse en uno, en otro o en ambos

lugares de formación, así como, cuando la formación en empresa u organismo equiparado corra a cargo de una agrupación de éstos, los resultados de aprendizaje a abordar en cada uno de ellos.

c) Los mecanismos de seguimiento de los aprendizajes a realizar durante el periodo en empresa u organismo equiparado.

d) La coordinación, las secuencias y la duración de los periodos de formación en la empresa.

e) Las medidas y adaptaciones necesarias, en su caso, para personas con necesidades específicas de apoyo para el desarrollo de sus periodos formativos en empresa u organismo equiparado.

2. La concreción del plan de formación, el sistema de seguimiento y evaluación del aprendizaje, así como los procesos de asignación de las personas en formación y de distribución del tiempo entre el centro de formación profesional y la empresa o entidad se establecerán por las administraciones en cada caso competentes, con la colaboración de los centros de formación y las empresas.

3. Los centros de formación profesional definirán, conjuntamente con las empresas u organismos equiparados, la identificación de los resultados de aprendizaje incluidos en el currículo de cada oferta formativa a abordar en el centro o en la empresa.

La identificación de los resultados de aprendizaje compartidos entre el centro y la empresa u organismo equiparado tendrá carácter flexible y se adaptará, por parte del centro de formación profesional, en función de las variables de ámbito sectorial, características y tamaño de la empresa y ubicación geográfica. Igualmente estará sometida a las modificaciones necesarias a lo largo del desarrollo del periodo de la formación en empresa.

4. El Plan de Formación de la persona en formación tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

a) La fase de formación en la empresa u organismo equiparado no permitirá, con carácter general, la realización de la actividad formativa en turnos o periodos nocturnos. Excepcionalmente, el Plan de Formación preverá las situaciones en que tales actividades formativas sean posibles en los citados periodos para permitir la adquisición de determinados aprendizajes por parte de la persona en formación, que, en todo caso, deberán ser autorizadas por la administración competente.

b) Excepcionalmente, podrán modificarse, previa autorización administrativa, los períodos de realización de la actividad formativa en la empresa u organismo equiparado, en función de las características de los mismos y del plan de formación, y respetando, como mínimo, un mes de vacaciones al año y un día y medio de descanso semanal.

Artículo 59. *Participación de los agentes sociales.*

1. Los agentes sociales, organismos y entidades intermedias podrán asumir funciones de impulso, promoción y asistencia a proyectos de formación profesional.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, deberá facilitarse el papel de los agentes sociales y organismos intermedios que:

a) Faciliten la participación e implicación de empresas y organismos equiparados en la formación profesional, asesorándoles en las diferentes fases y sirviendo de enlace con las administraciones y los centros de formación profesional.

b) Promuevan la agrupación de empresas y entidades de tamaño pequeño y mediano en red para la rotación de las personas en formación durante los periodos de formación, de manera que complementen los resultados de aprendizaje y faciliten, a la vez, la trasferencia de conocimiento y nuevas prácticas entre pequeñas y medianas empresas.

3. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas conocerán, en el marco del diálogo social establecido en cada territorio, los puestos de formación profesional en la empresa u organismo equiparado de cada uno de los regímenes de oferta.

Artículo 60. *Tutor o tutora dual del centro de formación profesional.*

1. En cada centro de formación profesional existirá la figura del tutor o tutora dual del centro, al menos para cada una de las familias profesionales que en él se impartan, que

desarrollará su tarea con cada persona en formación en estrecha colaboración con el tutor o tutora dual de la o las empresas u organismo equiparado.

2. Cada persona en formación tendrá asignado un tutor o tutora dual del centro.

3. El tutor o tutora dual del centro de formación profesional se ocupará de:

a) Coordinar con el resto del equipo docente la definición del plan de formación y llevarlo a cabo, conjuntamente con el tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado.

b) Preparar a la persona en formación para su incorporación al o a los periodos de formación en empresa u organismo equiparado.

c) Velar, en colaboración directa con el tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado, por el aprendizaje y aprovechamiento correctos de la persona a formar durante los periodos de formación en la empresa.

d) Colaborar con el tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado en la valoración de la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos.

e) Velar por que en el desarrollo del proceso de formación se tome en consideración el principio de igualdad de trato y no discriminación de forma efectiva, así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

f) Velar por la no discriminación por razón de discapacidad.

4. Las administraciones garantizarán la formación y condiciones para el desempeño de las funciones del tutor o tutora dual del centro de formación profesional.

Artículo 61. *Tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado.*

1. En cada centro de trabajo existirá la figura del tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado, que, cuando por el tamaño de la misma así proceda, podrá ser compartida por dos o más empresas u organismos equiparados, que serán responsables de la relación y coordinación con el centro de formación profesional y del adecuado funcionamiento de la formación profesional en la empresa u organismo equiparado.

2. Cada persona en formación tendrá asignado un tutor o tutora dual de empresa.

3. Serán cometidos del tutor o tutora de empresa u organismo equiparado:

a) Llevar a cabo, conjuntamente con el tutor o tutora dual del centro de formación profesional, la identificación de los resultados de aprendizaje del plan de formación que se desarrollarán en la empresa.

b) Participar, directa o indirectamente, en la asignación de la persona a formar en la empresa.

c) Acoger y tutelar a la persona en formación durante su o sus periodos en la empresa u organismo equiparado.

d) Asegurar la ejecución del plan de formación previsto en uno o varios puestos de la empresa u organismo equiparado.

e) Informar y valorar la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos, en colaboración con el o los formadores o formadoras de la persona en formación en la empresa, si no hubiera sido él mismo.

f) Velar por que el proceso de selección y de formación se desarrolle de acuerdo con el principio de igualdad de trato y de oportunidades del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y verificar que este alumnado cuenta con los recursos de apoyo y los ajustes razonables que precisa.

4. Las administraciones garantizarán la formación y condiciones para el desempeño de las funciones del tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado.

Artículo 62. *Equipo docente.*

1. El equipo docente del centro de formación profesional será el responsable, en relación con la fase de formación en la empresa u organismo equiparado, de:

a) Realizar la concreción del currículo.

b) Validar, de conformidad con el tutor, los planes de formación de cada persona en formación y la distribución de los resultados de aprendizaje del currículo entre el centro y la empresa u organismo equiparado.

c) Asegurar la coordinación con el entorno de trabajo.

d) Promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre las personas a lo largo del desarrollo del proceso de formación, así como promover una formación inclusiva basada en el respeto a los derechos humanos y a la diversidad.

e) Asistir a la persona en formación durante la preparación y el desarrollo de la o las fases en empresa u organismo equiparado.

f) Garantizar la integración de los aprendizajes desarrollados en el centro de formación y en la empresa.

g) Establecer los mecanismos de adaptación metodológica y de recursos del currículo cuando las necesidades de la persona en formación lo requieran.

Artículo 63. *Evaluación.*

1. La finalización con éxito de los periodos de formación en empresa u organismo equiparado es obligatoria para la obtención del Certificado Profesional o Título correspondiente.

2. La evaluación final será responsabilidad del centro de formación profesional, teniendo en cuenta la valoración de lo aprendido en el centro de trabajo efectuada por el tutor o tutora dual de la empresa u organismo equiparado.

3. El tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado podrá participar e informar de su valoración en la sesión de evaluación de la persona en formación en el centro de formación profesional, a criterio de este último.

4. La evaluación respetará las adaptaciones metodológicas y de recursos realizadas a las personas con necesidades de apoyo educativo o formativo, atendiendo a la comprobación práctica de la adquisición de los resultados de aprendizaje.

Artículo 64. *Titulación.*

La superación de la formación dará derecho, cualquiera que sea el régimen en que se curse, a un Certificado o Título único, sin perjuicio de que en éste deba quedar constancia de dicho régimen, de acuerdo con lo establecido en el capítulo II del presente Título.

CAPÍTULO II

Doble régimen de la oferta de formación profesional

Artículo 65. *Tipos de régimen de oferta.*

1. Todas las ofertas de formación profesional de Grado C, D y, en su caso, E conducentes a la expedición de un Certificado Profesional, un Título de Formación Profesional, un Título de Especialista o un Máster de Formación Profesional, se efectuarán, con carácter dual, bajo uno de los dos regímenes de oferta, bien general, bien intensiva.

2. Los dos regímenes de oferta, general e intensiva, ambos con carácter dual, están diferenciados en función de:

a) La duración de la formación en empresa u organismo equiparado.

b) La significación de la formación en la empresa u organismo equiparado en el desarrollo del currículo.

c) El estatus de la persona en formación.

Sección 1.ª Formación profesional general

Artículo 66. *Régimen general.*

1. Las ofertas de formación profesional se entenderán hechas en régimen general, siempre con carácter dual, cuando en ellas concurran, cumulativamente, las siguientes características:

a) Duración de la formación en empresa u organismo equiparado entre el 25 % y el 35 % de la duración total de la formación ofertada. Excepcionalmente las ofertas asociadas a

estándares de competencia profesional de nivel 1 podrán diseñar la formación en empresa a partir del 20 % de la duración total de la oferta formativa.

b) Participación de la empresa u organismo equiparado en hasta un 20 % de los resultados de aprendizaje del currículo.

c) Inexistencia de contrato de formación en la empresa.

2. La organización de la fase de formación en la empresa u organismo equiparado se procurará distribuir, preferentemente, a lo largo del trascurso de la duración y, en su caso, de todos los cursos de la oferta formativa, de forma que las personas en formación puedan iniciar el contacto con la empresa u organismo equiparado, al menos, a partir de los tres primeros meses desde el inicio de su formación, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el apartado 3.d) del artículo 57 de esta ley.

3. Los periodos de formación en empresa u organismo equiparado, durante los cuales la persona estudiante conservará su estatus de tal, deberán comportar esencialmente actividades vinculadas al desarrollo de competencias profesionales que forman parte del currículo, de acuerdo con su plan de formación.

4. Esta fase de formación en empresa u organismo equiparado carece de carácter laboral y tiene naturaleza de formación práctica tutorizada no generadora de vinculación contractual con el centro de trabajo, sin perjuicio de la organización de percepción de ayudas de transporte u otro tipo durante este periodo.

5. Reglamentariamente se determinarán las condiciones y los requisitos básicos de este régimen dual general.

Sección 2.ª Formación profesional intensiva

Artículo 67. *Régimen intensivo.*

1. La formación profesional intensiva se corresponde con la formación profesional que se realiza alternando la formación en el centro de formación profesional o en la empresa u organismo equiparado con la actividad productiva, y retribuida en el marco de un contrato de formación.

2. Las ofertas de formación profesional se entenderán hechas en régimen intensivo, siempre con carácter dual, cuando en ellas concurran, cumulativamente, las siguientes características:

a) Duración de la formación en la empresa u organismo equiparado superior al 35 % de la duración total de la formación.

b) Participación de la empresa u organismo equiparado en más de un 30 % de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo.

c) Existencia de un contrato de formación con la empresa.

3. Pasado el primer trimestre de formación o, en su defecto, cumplidos los requisitos del apartado 3.d) del artículo 57, ésta podrá combinar periodos en un centro de formación profesional con otros en empresa u organismo equiparado.

4. La participación en ofertas del Sistema de Formación Profesional en cada régimen no estará condicionada por razones de edad para las personas matriculadas en formación profesional.

5. El desarrollo de la formación en centro de formación profesional y empresa u organismo equiparado deberá tener lugar conforme al diseño precisado conjuntamente por ambos en el Plan de Formación de cada persona, en el marco de la regulación que al efecto se establezca y de acuerdo, en todo caso, con las siguientes reglas:

a) Realización de la formación en centro y en empresa, empresas u organismos equiparados, mediante el desarrollo de una serie de secuencias articuladas e integradas de los entornos formativo y laboral, organizados en intervalos diarios, semanales o mensuales. En el caso de estancias en empresa u organismos equiparados superiores a un mes de duración, se asegurará una presencia mínima del alumno en el centro de formación con el objetivo de realizar un seguimiento de su formación.

En ejercicio de su autonomía, y en el marco definido por la administración competente, cada centro de formación profesional podrá ajustar y diseñar conjuntamente con la empresa u organismo equiparado los periodos a que se refiere el párrafo anterior.

b) Realización de manera simultánea, para respetar su carácter dual e integrador, de los periodos de la formación en empresa u organismo equiparado, y de la formación en el centro. Excepcionalmente, podrá optarse, en función de las características de la formación y de la empresa u organismo equiparado, por una estancia anual.

c) Exclusión de la convalidación o exención de los periodos de formación en empresa u organismo equiparado.

6. El régimen intensivo concretará la relación entre la persona en formación y la empresa u organismo equiparado, mediante un contrato laboral de formación, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral correspondiente, así como con las singularidades propias de este régimen del Sistema de Formación Profesional.

CAPÍTULO III

Modalidades de la oferta de la formación profesional

Sección 1.ª Formación presencial, semipresencial y virtual

Artículo 68. *Ofertas y modalidades de impartición de la formación.*

1. Las ofertas de formación profesional de Grado A, B, C, D y E:

a) Podrán impartirse en cualquiera de las modalidades presencial, semipresencial, virtual o mixta, siempre que esté garantizada, síncrona o asíncronamente, la interacción didáctica adecuada y continua.

b) Utilizarán los recursos de las tecnologías de la información y la comunicación a fin de garantizar su accesibilidad.

2. En cualquiera de sus modalidades, la formación estará organizada de tal forma que permita a la persona en formación un proceso de aprendizaje sistematizado con arreglo a una metodología apropiada a la modalidad de impartición, que deberá cumplir los requisitos de accesibilidad y contar con asistencia tutorial.

3. La impartición de la formación en cualquiera de las modalidades presencial, semipresencial, virtual o mixta estará sujeta a autorización administrativa previa por parte de la administración competente, que deberá garantizar su seguimiento, control y supervisión. Reglamentariamente se establecerán los requisitos mínimos específicos para las ofertas en las modalidades semipresencial y virtual, y las administraciones competentes adoptarán las medidas necesarias y dictarán las instrucciones precisas para la puesta en marcha y funcionamiento de los Grados A, B, C, D y E, con el fin de que se impartan con los espacios, equipamientos, recursos, materiales curriculares y profesorado que garanticen su calidad.

4. Será requisito para autorizar a los centros de formación profesional la impartición en la modalidad virtual contar con la autorización previa para la impartición de las mismas en modalidad presencial, así como garantizar que están en disposición de llevar a cabo dicha modalidad presencial de manera simultánea.

Excepcionalmente, se podrán autorizar centros que, contando con la autorización previa para la impartición de las ofertas formativas en modalidad presencial pero sin disponer de la misma simultáneamente, establezcan un acuerdo, mediante convenio o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho, con un centro de formación profesional que cumpla este requisito y garantice la presencialidad en los casos necesarios. Quedarán exceptuados los centros designados por las administraciones como centros especializados en innovación en metodologías no presenciales, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se desarrollen.

5. Las enseñanzas de formación profesional pertenecientes al sistema educativo en las modalidades semipresencial y virtual se adaptarán a lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 42 de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación.

6. Las administraciones públicas deberán:

a) Establecer y mantener una oferta pública, tanto presencial como virtual o mixta que garantice el acceso a la formación profesional.

b) Establecer y mantener una plataforma digital que garantice la oferta de formación virtual.

c) Asegurar el acceso a la oferta virtual en todo el Estado, y colaborar para facilitar la interoperabilidad y accesibilidad de las plataformas de modalidad virtual de formación profesional dependientes de las administraciones públicas.

d) Reforzar la oferta de formación profesional virtual para permitir la formación complementaria requerida por las personas que hayan superado un proceso de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, a fin de que puedan obtener un Certificado o Título de Grado C o D de formación profesional.

Sección 2.ª Formación modular

Artículo 69. *Oferta de formación de Grado C, D y E.*

1. La formación profesional de los Grados C, D y E podrá ofertarse de manera completa o modular, a partir de un módulo profesional como mínimo, para su adaptación a las necesidades y circunstancias personales y laborales, así como al ritmo personal de aprendizaje.

2. La oferta modular se ajustará a las siguientes reglas:

a) Estará destinada a mayores de 18 años. Excepcionalmente, se permitirá el acceso a los mayores de 16 años incorporados al mercado laboral y en activo, siempre y cuando la normativa reguladora del sector productivo no establezca lo contrario.

b) Podrá autorizarse a los centros que la impartan organizaciones específicas de la formación que concentren la carga lectiva modular en periodos compactos, siempre que quede garantizada la viabilidad y la calidad de las enseñanzas.

c) Deberá garantizarse la oferta de formación complementaria asociada al procedimiento de acreditación de competencias profesionales.

3. Con finalidad de formación permanente, integración social e inclusión en el mercado de trabajo de personas adultas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, se permitirá el acceso a la formación modular a personas adultas con experiencia laboral que no tengan las condiciones establecidas para el acceso a la formación. En este caso, el cumplimiento de los requisitos de acceso será exigible en el momento de la solicitud del Certificado o Título correspondiente.

4. Se favorecerá la oferta de grados de formación profesional completa o modular en entornos rurales y en zonas en declive demográfico, creando las adaptaciones necesarias para atender las condiciones y necesidades específicas del territorio, facilitando el acceso a estas modalidades formativas.

Sección 3.ª Modalidades dirigidas a colectivos específicos

Artículo 70. *Personas con necesidades educativas especiales.*

1. Cuando las medidas y alternativas organizativas y metodológicas y las medidas de atención a la diversidad e inclusión no sean suficientes para las personas con discapacidad, podrán efectuarse ofertas de Grado A, B, C y D en modalidad específica, dirigidas a personas con necesidades educativas especiales.

En el caso de las ofertas de formación profesional del sistema educativo, las personas estudiantes escolarizadas en centros ordinarios o en centros de educación especial podrán permanecer escolarizadas, al menos, hasta los 21 años.

2. Las ofertas se ajustarán a las características y perfil de los destinatarios, promoviendo la adquisición de aquellos estándares de competencia o elementos de competencia compatibles con cada discapacidad, y garantizando el derecho a su formación en las empresas, con las adaptaciones que precisen, sin que sufran discriminación en la asignación de empresa.

3. Se favorecerá la oferta de formación profesional a lo largo de la vida que capacite y mantenga actualizadas a las personas con discapacidad en su itinerario profesional.

Artículo 71. *Personas con especiales dificultades formativas o de inserción laboral.*

1. Con fines de cualificación profesional e integración social, podrán efectuarse ofertas específicas de formación dirigidas a los siguientes destinatarios:

a) Personas mayores de 16 años sin cualificación e incorporadas a la vida laboral, para permitirles la obtención de un Certificado Profesional o de un Título de Formación Profesional.
b) Personas mayores de 16 años que no hayan desarrollado su historia escolar en el sistema educativo español y tengan dificultades para incorporarse al mismo.
c) Personas o grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo o en riesgo de exclusión social.

2. Se promoverá la colaboración y participación de la administración local, de entidades sociales del tercer sector para la inserción laboral y de centros de segunda oportunidad en las ofertas a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 72. *Colectivos en situaciones de relación de sujeción especial.*

1. Personal militar:

a) Las Fuerzas Armadas facilitarán al personal militar de Tropa y Marinería, con una relación de servicios de carácter temporal, la obtención de un Título de Técnico de Formación Profesional que facilite su incorporación al mercado de trabajo al término de su compromiso con las Fuerzas Armadas. Asimismo, facilitarán al personal militar de la escala de suboficiales la obtención de un Título de Técnico Superior de Formación Profesional.
b) Los currículos correspondientes podrán adaptarse a las circunstancias singulares del entorno profesional de las Fuerzas Armadas.

2. Las personas que se encuentren en situación de privación de libertad, tendrán acceso a una oferta de formación profesional en los Grados y modalidades presencial y virtual que se determinen al efecto. Las administraciones competentes deberán garantizar una oferta de formación profesional suficiente y accesible.
3. La formación prevista en los dos apartados anteriores se regirá por los convenios que al efecto suscriban las administraciones competentes.

Sección 4.ª Otros programas formativos

Artículo 73. *Objetivo.*

1. Todas las políticas públicas de formación profesional deberán tener como objetivo el logro por toda la población activa de, al menos, una formación de educación secundaria postobligatoria de carácter profesional o equivalente. A tal fin, las administraciones competentes:

a) Deberán prever programas formativos para las personas mayores de 17 años que hayan abandonado prematuramente el sistema educativo sin alcanzar cualificación profesional alguna, dirigidos a posibilitar la obtención de una Acreditación, Certificado o Título de Formación Profesional que facilite su empleabilidad.
b) Deberán organizar la colaboración con las administraciones y entidades locales y provinciales, así como organizaciones dedicadas a atender a los correspondientes colectivos que sea precisa para realizar ofertas de formación profesional adaptadas a las necesidades específicas de personas con fracaso escolar, discapacidad, pertenecientes a minorías étnicas, parados de larga duración y, en general, personas con riesgo de exclusión sociolaboral o en situación de vulnerabilidad.
c) Preverán, en su caso, la suscripción de acuerdos con organizaciones y entidades para promover la consecución del nivel de educación secundaria postobligatoria.

2. Las ofertas de programas específicos a que se refiere el apartado anterior deberán favorecer la adquisición de capacidades en un proceso de formación a lo largo de la vida, para lo cual podrán incorporar complementos de formación para la adaptación a las necesidades específicas del colectivo beneficiario.

3. Los programas formativos específicos se podrán desarrollar:

a) En un centro de formación profesional.
b) En una empresa u organismo equiparado.
c) En asociaciones u organizaciones autorizadas al efecto.
d) En entornos específicos.

4. La duración de los programas será variable según las necesidades de los colectivos a los que vayan dirigidos y a los resultados de aprendizaje o módulos profesionales incluidos en ellos.

5. La superación de los programas formativos específicos conducirá a la obtención de un Certificado o Título expedido por la administración competente, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

Sección 5.ª Programas formativos en empresa u organismo equiparado

Artículo 74. *Características de los programas formativos.*

1. Podrán desarrollarse programas formativos en empresas u organismos equiparados dirigidos a personas que, disponiendo de un contrato de trabajo, deseen cursar el correspondiente programa manteniendo su estatus de trabajador. Les serán aplicables en todo caso las siguientes reglas:

a) Gozará de preferencia la fórmula de programas formativos dirigidos a personas que hayan abandonado el sistema educativo sin haber obtenido titulación profesional alguna y cuya superación conduzca a un título de Técnico de Formación Profesional.

b) En los supuestos de contratos asociados a formación, se tendrá en cuenta que, cuando la persona contratada para la formación no haya finalizado la educación secundaria postobligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención de un título de Técnico de Formación Profesional o, en su caso, un Certificado Profesional del mismo nivel. Durante el proceso de formación se mantendrá el estatus de trabajador, bajo la modalidad de contrato pertinente, de acuerdo con la normativa laboral aplicable.

c) La formación podrá tener una duración de hasta el doble de años de lo previsto, combinando, en una misma semana, el trabajo remunerado en la empresa u organismo equiparado y la formación en el centro correspondiente.

2. La formación con arreglo a los programas a que se refiere el apartado anterior se desarrollará sin perjuicio de las competencias de la administración laboral en materia de formación de personas trabajadoras.

Artículo 75. *Organización y desarrollo de los programas.*

1. La organización y el desarrollo de los programas a que se refiere el artículo anterior requerirá la suscripción de un convenio entre la empresa u organismo equiparado, la administración educativa y la administración laboral, salvo que la normativa de aplicación permita otra fórmula jurídica de colaboración.

2. El citado convenio o el mecanismo alternativo de colaboración deberá establecer, como mínimo, los siguientes extremos:

a) La oferta u ofertas a las que, de entre las integradas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, responda el o los programas formativos y la identificación de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales previstos.

b) El contenido del programa o programas de formación y, para cada uno de ellos, las actividades a desarrollar y la forma de evaluar el progreso del trabajador.

c) El alcance del compromiso formativo que corresponda a la empresa u organismo equiparado, así como la flexibilidad en el régimen de trabajo en su seno que permita a las personas trabajadoras participantes realizar los periodos en el centro de formación profesional.

d) La duración del programa adaptado a las características propias de la formación compartida entre centro y empresa u organismo equiparado, garantizando que la citada duración y la actividad docente que corresponda a los centros permita la adquisición por la

persona trabajadora de los resultados de aprendizaje contenidos en los diferentes módulos profesionales.

e) La información y participación que se reconozca a los representantes legales de las personas trabajadoras o personas delegadas de formación en la empresa u organismo equiparado.

3. Cada uno de los programas deberá contar con un tutor o tutora en el centro y un tutor o tutora en la empresa u organismo equiparado.

Asimismo, todos los resultados de aprendizaje o módulos profesionales deberán tener asignado un profesor o profesora, o formador o formadora responsable, encargado de la programación, supervisión de la formación conjunta, seguimiento y evaluación del trabajador.

TÍTULO IV

Impartición de la formación profesional

Artículo 76. *Ejecución de las ofertas formativas de formación profesional.*

La formación profesional se desarrollará, bajo la responsabilidad de los centros de formación profesional, en:

1. Centros del Sistema de Formación Profesional.
2. Empresas u organismos equiparados.

CAPÍTULO I

Centros

Artículo 77. *Centros del Sistema de Formación Profesional.*

1. Tendrán la consideración de centros del Sistema de Formación Profesional los establecidos y gestionados por las administraciones competentes al efecto, así como los autorizados por dichas administraciones para impartir ofertas de formación profesional en cualquiera de los grados previstos en la presente ley, de forma exclusiva o simultáneamente con otro tipo de educación o formación, siempre que concluyan oficialmente en las acreditaciones, certificados y títulos de formación profesional establecidos en la presente ley. Se considerarán centros especializados de formación profesional los que impartan formación profesional en cualquiera de los grados previstos en la presente ley, de forma exclusiva, así como los dedicados, en su caso, a orientación profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional, o acreditación de competencias profesionales.

2. Las administraciones competentes en materia de formación profesional deberán articular y mantener una red estable de centros capaz de atender la programación de las actuaciones del Sistema de Formación Profesional, desarrollar de manera coherente y completa las correspondientes ofertas y hacer progresar la calidad de la formación.

3. Las administraciones competentes fomentarán la existencia de una red de centros de formación profesional que garantice el acceso a esta formación de la población de zonas rurales y áreas con necesidades de desarrollo social y económico.

4. Los centros que impartan ofertas de formación profesional deberán quedar inscritos en el registro de centros autonómicos que corresponda al ámbito territorial en que tengan su sede y en tantos como desarrollen su actividad en cualquiera de las ofertas y modalidades de formación profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la presente ley.

Artículo 78. *Centros que pueden impartir ofertas de Formación Profesional.*

1. Los centros y organismos que puedan impartir ofertas de Formación Profesional deberán inscribirse de forma ineludible y general en el registro administrativo autonómico que corresponda al lugar en que tengan su sede y en tantos como desarrollen su actividad en cualquiera de los Grados y las modalidades de formación profesional. La documentación de las personas en formación sólo podrá contener asientos correspondientes al centro u

organismo en el que están matriculados y se les haya impartido la formación correspondiente.

2. Previa autorización administrativa e inscripción registral, podrán impartir ofertas de formación profesional:

a) Los centros públicos y privados autorizados y acreditados al efecto por la administración competente.

b) Los centros integrados de formación profesional.

c) Los centros de referencia nacional, con los requisitos y en las condiciones establecidas al efecto.

d) Los organismos, públicos o privados, con quienes las administraciones competentes suscriban convenios o establezcan cualquier otra fórmula de colaboración, incluidos, de manera particular y a estos efectos, los centros considerados de segunda oportunidad.

e) Las empresas, públicas o privadas, que, con medios propios o contratados externamente, desarrollen acciones formativas incluidas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional para sus propios trabajadores, en las condiciones que se regulen.

3. Todos los centros de formación profesional a que se refiere el presente artículo deberán disponer de los requisitos en cuanto a espacios, instalaciones y equipamientos previstos en la normativa aplicable, que, en todo caso, serán comunes a todos ellos, en función de la oferta a desarrollar. Asimismo, podrán utilizarse los mismos espacios e instalaciones de un centro, de forma no simultánea, para la impartición de diferentes ofertas de formación profesional que sean afines, siempre que se disponga de los equipamientos requeridos para ello.

4. Los centros de formación profesional podrán desarrollar las siguientes acciones formativas:

a) Las de grado A, B, C, los que cumplan los requisitos establecidos al efecto y estén inscritos en el Registro General de Centros de Formación Profesional.

b) Las conducentes a titulación de grado D y E, todos los centros de formación profesional que, además de estar inscritos en el Registro General de Centros de Formación Profesional, lo estén en el Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios.

5. La Administración General del Estado promoverá la figura de centro de excelencia de formación profesional a nivel del Estado, cuyos requisitos y procedimiento de calificación se establecerán reglamentariamente.

Artículo 79. *Régimen de funcionamiento.*

1. Todos los centros autorizados para impartir ofertas de formación profesional:

a) Contarán con una denominación específica indicativa de su carácter de centro oficial autorizado.

b) Deberán estar inscritos en el Registro General de Centros de Formación Profesional.

Los centros no podrán emplear denominación o dato identificativo otro alguno distinto del que figure en la correspondiente inscripción registral.

Los registros autonómicos deberán mantenerse actualizados y trasferir la inscripción de cualquier centro en los plazos que se establezcan reglamentariamente.

c) Deberán participar en los controles y procesos de calidad que acuerde la administración competente, en el marco de los sistemas de evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de las atribuciones asignadas a la inspección educativa en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación en los centros del sistema educativo no universitario.

2. Los centros y entidades que desarrollen ofertas formativas sostenidas con fondos públicos deberán:

a) Cumplir los procedimientos, métodos y obligaciones específicas resultantes de las bases reguladoras de los fondos públicos y la normativa europea y nacional, incluso financiera y presupuestaria, que sea de aplicación.

b) Facilitar a las administraciones competentes toda la información que les sea requerida con fines de seguimiento, estadísticos y evaluación de las actuaciones desarrolladas.

c) Fomentar activamente la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, así como la participación equilibrada de mujeres y hombres y contar con personal con formación acreditada en igualdad.

3. Los centros privados de formación profesional decidirán sobre la concesión de los certificados y títulos para los que estén autorizados y estarán adscritos a centros públicos de formación profesional, a efectos de solicitud de la expedición de certificados de competencia, certificados profesionales, títulos de grado básico, grado medio y grado superior, sin perjuicio de sus plenas facultades académicas, especialista y Máster de Formación Profesional. Reglamentariamente se regulará la adscripción de los centros privados autorizados para impartir formación profesional a los centros públicos.

4. Los centros que ofrezcan enseñanzas reguladas en esta ley y que consten en el Registro Estatal de Centros Docentes No Universitarios se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, esta ley y las disposiciones que la desarrollen y las demás normas que les sean de aplicación.

5. Las administraciones públicas competentes en la materia:

a) Promoverán el modelo de centros especializados de formación profesional.

b) Fomentarán la participación en proyectos colaborativos de centros de formación profesional dependientes de distintas administraciones, desarrollando relaciones entre el tejido formativo y productivo.

c) Establecerán el procedimiento para que los centros del sistema educativo que oferten enseñanzas de formación profesional puedan impartir cualquier oferta de formación profesional incluida en la ley, así como para que cualquier centro de formación profesional pueda inscribirse como centro docente de enseñanza no universitaria del sistema educativo e impartir todas las ofertas de formación profesional incluidas en la ley.

d) Promoverán la colaboración entre los centros que impartan enseñanzas de formación profesional de grado superior y las universidades, con objeto de desarrollar nuevos modelos de relaciones entre el tejido productivo, la universidad y la formación profesional, con el fin de crear innovación científica y empresarial y optimizar recursos.

A este efecto, fomentarán el desarrollo de proyectos de actuación conjuntos a que hace referencia el artículo 49.1, letra b.

6. Se impulsará la especialización de los centros de formación profesional, la creación de centros integrados y la generación de redes de especialización inteligente entre ellos.

Artículo 80. *Centros extranjeros de formación profesional.*

Podrán ubicarse en España centros extranjeros de formación profesional que se regirán por lo dispuesto en los convenios internacionales así como por lo que se disponga reglamentariamente. La autorización para impartir ofertas de formación profesional del país de origen no presupondrá el reconocimiento, a efectos de homologación o convalidación, de las titulaciones otorgadas por dichos centros.

Artículo 81. *Entidades no pertenecientes al Sistema de Formación Profesional.*

1. Únicamente tendrán la consideración de centros de formación profesional aquellos autorizados y que impartan ofertas formativas conducentes a la obtención directa de acreditaciones, certificados profesionales o títulos de formación profesional en cualquiera de los grados de formación A, B, C, D y E.

2. Las entidades que no tengan esta consideración no podrán utilizar ninguna de las denominaciones establecidas para los centros de formación profesional oficialmente autorizados, ni cualesquiera otras que puedan inducir a error o confusión con aquéllas.

3. Tendrán prohibida la publicidad equívoca, que tienda a dar informaciones no veraces a la población en materia de formación profesional y los efectos de las acciones de formación que desarrollen.

Las administraciones públicas competentes deberán velar por la observancia de esta prohibición.

4. Se regirán enteramente por las normas del Derecho privado las entidades que ofrezcan la obtención de diplomas propios sin reconocimiento en el Sistema de Formación

Profesional o cursos cuyo objeto exclusivo sea la preparación de las personas para procesos de pruebas para la obtención de los Títulos de Técnico y de Técnico Superior.

CAPÍTULO II

Empresas y organismos equiparados

Artículo 82. *Colaboración en la formación profesional.*

1. Las empresas u organismos equiparados, incluidas las administraciones públicas, que cuenten con la capacidad precisa al efecto y asuman su corresponsabilidad en la formación de estudiantes y personas trabajadoras podrán participar en actividades formativas del Sistema de Formación Profesional.

2. La colaboración de las empresas u organismos equiparados en el Sistema de Formación Profesional quedará acreditada en la forma y condiciones que reglamentariamente se determinen, y con los efectos que se regulen.

Artículo 83. *Derechos y deberes de las empresas u organismos equiparados colaboradores del Sistema de Formación Profesional.*

1. Serán derechos de la empresa u organismo equiparado:

a) Impulsar y acogerse, en su caso, a la acreditación permanente de competencias profesionales de sus trabajadores.

b) Solicitar de la administración el análisis de su mapa de talento para la identificación, el mantenimiento o la mejora de su competitividad.

c) Demandar acciones de formación adaptadas a las necesidades de su empresa u organismo equiparado, en el marco del Catálogo Modular de Formación Profesional.

d) Solicitar a los centros del Sistema de Formación Profesional el desarrollo de proyectos de innovación conducentes a la mejora de su productividad.

e) Solicitar y, en su caso, obtener los beneficios que puedan otorgarse a las empresas u organismos equiparados colaboradores del Sistema de Formación Profesional.

2. Serán obligaciones de la empresa u organismo equiparado:

a) Formar al estudiante durante su periodo en la empresa u organismo equiparado.

b) Facilitar a todos sus trabajadores el mantenimiento de sus competencias profesionales debidamente acreditadas, de acuerdo con el derecho al trabajador de percibir la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, de acuerdo con los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Acogerse a acciones de formación que mejoren el funcionamiento de la empresa y la cualificación de sus trabajadores.

d) Fomentar activamente la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, mediante criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre trabajadores de uno u otro sexo.

Artículo 84. *Colaboración en la acción formativa.*

1. Las empresas y organismos equiparados:

a) Contribuirán, en el contexto de su colaboración con el sector público y a los efectos del diseño de nuevos estándares de competencia profesional y la actualización de las ofertas de formación, a la detección de la evolución de perfiles profesionales y las nuevas necesidades formativas derivadas tanto de avances tecnológicos como de exigencias de sostenibilidad, definiendo y manteniendo actualizados, en consecuencia, los contenidos formativos de las correspondientes especialidades.

b) Podrán aportar espacios e instalaciones propios de entornos profesionales para la impartición de ofertas de formación profesional de cualquier Grado del Sistema de Formación Profesional, siempre que se identifiquen los espacios e instalaciones, éstos sean adecuados para el desarrollo de las actividades formativas, su superficie guarde proporción con el número de personas en formación y satisfagan las demás características exigibles,

acreditando documentalmente que tienen concedida autorización para uso exclusivo o preferente durante el tiempo en que tengan lugar las actividades formativas.

En cualquier caso, estos espacios, instalaciones y entornos, así como los itinerarios que conduzcan a las acreditaciones, certificados y títulos de formación profesional incorporarán las condiciones de accesibilidad precisas que permitan su utilización por parte de las personas con discapacidad.

c) Se facilitará, en el caso de las pequeñas y medianas empresas, a fin de hacer posible su participación en el circuito de la formación profesional, la creación de asociaciones o agrupaciones en un ámbito territorial determinado, a las que podrá darse el tratamiento de una única empresa a los efectos de organización, gestión y administración de los periodos de formación en la empresa, incluso con la intervención y asistencia de agentes intermedios pertenecientes al tejido social y económico.

2. Las empresas u organismos equiparados colaboradores en la formación profesional que acojan personas en formación en la fase de formación en empresa deberán contar con un profesional con elevadas competencias técnicas, alto conocimiento de la organización y funcionamiento de la empresa, competencias pedagógicas y dedicación horaria suficiente, en calidad de tutor o tutora.

3. Las administraciones públicas:

a) Promoverán la figura del profesional sénior de empresa para la colaboración con los centros de formación profesional y garantizar la actualización permanente de la formación en los procesos productivos que se desarrolle en el centro de formación profesional.

b) Facilitarán, en la mayor medida posible, las estancias formativas de docentes en empresas u organismos equiparados, promovidas por las administraciones públicas.

TÍTULO V

Profesorado y formadores o formadoras de distinto perfil

CAPÍTULO I

Profesorado y personal formador

Artículo 85. *Profesorado de formación profesional perteneciente a los cuerpos docentes del sistema educativo.*

1. Para impartir docencia en enseñanzas de Formación Profesional integradas en el sistema educativo se exigirán los requisitos de titulación y formación establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

2. Podrán impartir docencia en Formación Profesional del sistema educativo:

a) Los integrantes de los siguientes cuerpos docentes:

i. Los de catedráticos de enseñanza secundaria y de profesores de enseñanza secundaria, de las especialidades de formación profesional.

ii. El de profesores especialistas en sectores singulares de formación profesional.

iii. El cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional.

b) Quienes dispongan, además del título de Grado universitario, Licenciado o Licenciada, Ingeniero o Ingeniera y Arquitecto o Arquitecta o, en su caso, titulación de Técnico Superior de Formación Profesional o Técnico Especialista, declarada equivalente a efectos de docencia, de la formación pedagógica y didáctica de nivel de postgrado o la establecida para la capacitación pedagógica y didáctica de Técnicos Superiores o equivalente, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

c) Los que para la docencia en determinadas especialidades, se determinen reglamentariamente, previa consulta a las comunidades autónomas.

d) El personal que determine el Ministerio de Defensa en los centros de su titularidad que impartan ofertas de Formación Profesional, y que cumplan los requisitos determinados reglamentariamente.

3. En cada oferta de Formación Profesional se determinarán:

a) Las especialidades del profesorado del sector público que deba impartir los correspondientes módulos profesionales, así como las equivalencias a efectos de docencia y la cualificación de los profesores especialistas que, en cada caso, procedan.

b) Las titulaciones requeridas y cualesquiera otros requisitos necesarios para la impartición de los módulos profesionales que conduzcan a la obtención de un título o Máster de formación profesional, para el profesorado de los centros de titularidad privada o de titularidad pública de otras administraciones distintas de las educativas.

Artículo 86. *Profesorado y personal formador de centros de formación profesional no incorporados al sistema educativo.*

1. Para impartir ofertas de formación profesional incluidas en la presente ley en centros de formación profesional no incorporados al sistema educativo será necesario tener el título de Grado universitario, Licenciado o Licenciada, Ingeniero o Ingeniera y Arquitecto o Arquitecta, o titulación equivalente o, en su caso, la titulación de Técnico Superior de Formación Profesional o equivalente que, a efectos de docencia, se determine reglamentariamente, además de la formación pedagógica y didáctica que se establezca.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, reglamentariamente se determinarán las equivalencias aplicables, a efectos de docencia en determinados grados y especialidades de las ofertas de formación profesional, a quienes estén en posesión de una titulación de Técnico o Técnica de Formación Profesional, Técnico o Técnica Superior de Formación Profesional, Técnico o Técnica Auxiliar o Técnico o Técnica Especialista de Formación Profesional y, en su caso, de certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 asociados a la familia profesional.

3. Los equipos docentes podrán complementarse con la figura de experto del sector productivo, tal como determina el artículo 88 de esta ley.

Artículo 87. *Formación permanente.*

1. La formación permanente es un derecho y una obligación de todo el profesorado y personal formador del Sistema de Formación Profesional, así como una responsabilidad de las administraciones y de los propios centros que impartan formación profesional.

2. Los programas de formación permanente deberán garantizar la adecuación de los conocimientos y capacidades del profesorado y personal formador a los cambios tecnológicos y de sostenibilidad en cada sector productivo, así como a las transformaciones en la organización del trabajo, y, en particular:

a) Prestarán especial atención a la formación en innovación e investigación aplicada, emprendimiento, digitalización y en lenguas extranjeras.

b) Promoverán las estancias de formación en empresas u organismos equiparados, y en centros diferentes del propio, para facilitar la trasferencia de conocimiento, así como la participación en proyectos de innovación y proyectos de movilidad europeos, impulsando el trabajo colaborativo y las redes profesionales y de centros de formación profesional para el fomento de la formación, la autoevaluación y la mejora de la actividad docente y formadora.

c) Garantizarán la formación en competencias digitales, incorporando el diseño y la accesibilidad universal en las mismas, tanto en lo relativo al manejo de los soportes tecnológicos, como en la elaboración de materiales y la adopción de metodologías innovadoras de enseñanza.

3. La Administración General del Estado podrá ofrecer programas de formación permanente de carácter estatal dirigidos a profesorado y personal formador de formación profesional y establecer, a tal efecto, los convenios o fórmulas jurídicas oportunas con las instituciones correspondientes.

4. Las administraciones impulsarán acuerdos con los colegios profesionales, universidades u otras instituciones que contribuyan a mejorar la calidad de la formación permanente del profesorado y personal formador de formación profesional.

CAPÍTULO II

Otros perfiles colaboradores

Artículo 88. *Personas expertas de sector productivo.*

1. Cuando así se requiera para cubrir las necesidades de formación en las ofertas de formación profesional, las administraciones competentes en la materia podrán autorizar a profesionales en ejercicio en el sector productivo asociado para impartir ofertas de formación profesional en cualquiera de los centros del Sistema de Formación Profesional.
2. Reglamentariamente se establecerán los requisitos específicos y condiciones para el desempeño de las funciones de apoyo docente de las personas expertas de sector productivo, que prestarán sus servicios en régimen de contratación laboral.

Artículo 89. *Otros perfiles colaboradores.*

Se promoverán, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las figuras siguientes:

1. La persona trabajadora experta sénior de empresa, para la facilitación de la permanente actualización del currículo en el centro de formación profesional por parte del equipo docente y su relación con la realidad productiva.
2. La persona prospectora de empresas u organismos equiparados, que, con carácter docente o no, facilite los contactos de centros de formación profesional y empresas u organismos equiparados.
3. Personal de apoyo especializado que asesore y facilite el acompañamiento en el itinerario formativo de personas con discapacidad.

TÍTULO VI

Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales

Artículo 90. *Objeto y finalidad.*

1. Las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales podrán ser identificadas, evaluadas y acreditadas oficialmente por el procedimiento regulado en este título. La acreditación que se obtenga por este procedimiento facilitará itinerarios formativos conducentes a una mayor cualificación.
2. La acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, tendrá como referente el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

Artículo 91. *Interesados en el procedimiento, otros sujetos y deberes de las administraciones.*

1. El procedimiento previsto en el artículo anterior tendrá como destinataria la población activa con experiencia laboral y sin acreditación, certificado o título profesionalizante de todas o parte de sus competencias profesionales, para que valide dichas competencias profesionales adquiridas en el desempeño laboral, así como aquellas cuya vía de adquisición haya sido la educación no formal.
2. Se promoverá la implicación directa de las empresas u organismos equiparados como destinatarias del procedimiento, de manera que la participación de las personas trabajadoras sea facilitada y gestionada conjuntamente entre las administraciones, los agentes sociales y las empresas y organismos.
3. Las administraciones públicas deberán:

a) Garantizar la difusión del procedimiento y facilitar a las personas interesadas información y orientación sobre sus derechos, las acreditaciones oficiales que pueden obtener y los efectos de las mismas.

b) Proporcionar instrumentos de apoyo ágiles y sencillos que ayuden a establecer la metodología de evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.

c) Adoptar, conjuntamente con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas concernidas en cada territorio, las medidas adecuadas para asegurar el efectivo acceso al procedimiento considerando las necesidades tanto de empresas u organismos equiparados y sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción o integración laboral.

d) Garantizar a cualquier persona inscrita en búsqueda de empleo y cumpliendo los requisitos para acceder a este procedimiento, su participación en el mismo como elemento previo a cualquier formación complementaria.

e) Garantizar que cualquier persona ocupada y realizando cualquier acción de formación profesional participe simultáneamente en el procedimiento, garantizando así el mantenimiento actualizado y acreditado de sus competencias profesionales.

f) Elaborar planes estratégicos para promover la acreditación de competencias profesionales a gran escala entre su población activa.

4. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como otros agentes implicados deberán promover entre personas trabajadoras y empresas u organismos equiparados el valor añadido de acreditar las competencias de todos los trabajadores, así como colaborar en su difusión, seguimiento y evaluación.

Artículo 92. *Características del procedimiento.*

1. La acreditación de las competencias profesionales constituye un procedimiento administrativo abierto de forma permanente respecto a cualquier estándar de competencia profesional incluido en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

2. El procedimiento de acreditación de competencias profesionales a que se refiere el apartado anterior:

a) Se regirá por los principios de simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos, eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados, y eficiencia y adecuación de los medios a los fines institucionales.

b) Tendrá como acreditación mínima un estándar de competencia profesional y se tomarán como referentes los elementos de competencia y sus indicadores de calidad.

c) Las administraciones competentes incoarán el procedimiento que tendrá un plazo de resolución de seis meses desde que la solicitud tenga entrada en el registro correspondiente. El silencio tendrá efectos negativos.

d) Tendrá por objeto la comprobación, para su acreditación en su caso, de la adquisición efectiva y con el requerido nivel de calidad, de la competencia profesional invocada, evaluada en relación al estándar mínimo establecido para dicha competencia en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

e) Facilitará una propuesta de itinerario formativo que complete la formación conducente a la obtención de un Certificado o un Título de Formación Profesional.

Artículo 93. *Efectos.*

1. El reconocimiento de los estándares de competencias profesionales evaluados conforme al procedimiento de acreditación de competencias tendrá carácter acumulable y dará lugar, una vez inscrito en el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales, a la expedición del documento acreditativo correspondiente y, en su caso, los Certificados o Títulos equivalentes en el Catálogo de Oferta de Formación Profesional.

2. Asimismo, el procedimiento siempre facilitará una propuesta de itinerario formativo que complete la formación conducente a la obtención de un certificado o un título.

3. La acreditación de un estándar de competencia adquirido por experiencia laboral u otras vías no formales o informales tendrá la condición de acreditación parcial acumulable, a efectos, en su caso, de acreditar y de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado profesional.

4. Los estándares de competencias profesionales adquiridos por esta vía pasarán a sumarse a los adquiridos por vías formales de formación profesional, y constarán en el

Informe Formativo-Profesional de cada persona que podrá obtenerse en el Registro Estatal de Formación Profesional.

TÍTULO VII

Orientación profesional

Artículo 94. *Contenido y alcance.*

1. La orientación profesional del Sistema de Formación Profesional se prestará a personas, empresas, organismos e instituciones de manera diferenciada y, además, en el marco de cualesquiera ofertas de formación profesional o acreditación de competencias vinculadas a dicho sistema, y se desarrollará con un planteamiento integral de apoyo y asistencia en el aprendizaje, la formación a lo largo de la vida y el ajuste entre competencias poseídas y requeridas individual o colectivamente e incluirá la información, el asesoramiento y el acompañamiento. Estará, en todo momento, centrada en el establecimiento de itinerarios formativos adecuados para la efectiva adquisición de las competencias profesionales deseadas por aquellos a quienes se orienta.

2. Las administraciones deberán garantizar, en el ámbito de sus respectivas competencias, el apoyo integral a la carrera formativa y profesional mediante una orientación profesional ajustada y eficaz, que proporcione a las personas usuarias las informaciones y guías para la consideración de todo tipo de opciones formativas y profesionales en la elección o redefinición de los itinerarios de formación, cualificación y ejercicio profesional, eliminando los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales. En los casos de Grados D de nivel básico y medio, la orientación profesional incluirá elementos socioeducativos del alumnado.

3. Las administraciones promoverán la coordinación y cooperación para garantizar la calidad y complementariedad del servicio de orientación profesional facilitado desde el Sistema de Formación Profesional y el sistema nacional de empleo, que incorporará, además, otras actuaciones de orientación profesional no vinculadas a los itinerarios formativos.

Artículo 95. *Cometido y fines.*

1. La orientación profesional del Sistema de Formación Profesional tendrá por cometido:

a) El desarrollo personal y profesional de las personas, con independencia de su edad, sexo, procedencia, situación personal o laboral, nivel socioeconómico o cultural, capacidades diferentes y necesidades educativas especiales.

b) La mejora de la formación profesional y de su relación con el mercado laboral, así como de la productividad de las empresas mediante la formación.

c) El ofrecimiento de información, de manera proactiva, a personas, empresas y organizaciones sobre las ventajas de la acreditación de las competencias profesionales y la cualificación y recualificación permanentes.

2. Serán fines de la orientación profesional:

a) La información y el asesoramiento individualizados sobre las ofertas de formación profesional que, ajustadas al perfil correspondiente y a las oportunidades de empleo, permitan la cualificación y recualificación desde la motivación y la identificación clara de los propios objetivos personales.

b) La información sobre los perfiles de las ocupaciones, las tendencias en la evolución del mercado de trabajo, las posibilidades de acceso al empleo y las oportunidades de formación relacionadas con ellas, con objeto de facilitar la inserción y reinserción laboral, la mejora en el empleo y la movilidad laboral.

c) La adquisición de habilidades y competencias básicas para la toma de decisiones, el trazado de itinerarios formativos y profesionales conducentes a nuevos aprendizajes y oportunidades profesionales, y la participación activa en la vida laboral y en la sociedad en un contexto en constante cambio.

d) La ampliación de las expectativas hacia familias profesionales STEM de las jóvenes, así como de los jóvenes hacia familias profesionales feminizadas.

e) El acompañamiento en los procesos de acreditación de las competencias profesionales.

f) La difusión de las oportunidades ofrecidas por el Sistema de Formación Profesional para el desarrollo de empresas y entidades.

g) La información y la formulación de propuestas a medida a las empresas y entidades para la acreditación de competencias profesionales y mejora de la formación continua de sus trabajadores, en el lugar de trabajo o fuera de él, como elemento de valor para su competitividad empresarial.

h) El apoyo a las economías locales, regionales y estatal mediante el desarrollo y la adaptación de las personas trabajadoras a las demandas económicas y las circunstancias productivas cambiantes, con especial atención a los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.

3. Para el cumplimiento de sus cometidos y fines, el Gobierno, en colaboración con las administraciones competentes, garantizará la existencia de un Mapa de la Formación Profesional, que incluya información vinculada a ofertas de formación, itinerarios, datos actualizados del mercado laboral y prospectiva de las necesidades de empleo por sectores productivos.

Artículo 96. *Condiciones de prestación.*

1. Toda persona tendrá derecho a una orientación profesional flexible y gratuita, que se adapte a sus capacidades, diferentes aptitudes y necesidades específicas e incluya la acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior:

a) Se garantizará la información y el acompañamiento para la acreditación de las competencias adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, así como el fácil acceso a la orientación y el asesoramiento adecuados y precisos, que ayuden a la ciudadanía a tomar decisiones acertadas en materia de educación y formación en cualquier momento a lo largo de la vida.

b) Las administraciones facilitarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, la prestación del servicio de orientación a los colectivos con necesidades específicas.

c) Se garantizará una individualización creciente de la orientación, con el fin de ofrecer información, orientación y formación adaptadas a las necesidades de grupos de difícil acceso, como son los jóvenes en riesgo de exclusión social, las personas desempleadas de larga duración, las personas trabajadoras mayores de 50 años, los estudiantes que abandonan prematuramente el sistema educativo, las personas con discapacidad o con dificultades de integración sociolaboral, las personas trabajadoras de sectores en reestructuración, y las minorías étnicas o culturales.

d) Se establecerá la cooperación necesaria con otras prestaciones de orientación profesional fuera del Sistema de Formación Profesional.

Artículo 97. *Estrategia general de orientación profesional.*

1. Se establecerá por el Gobierno una estrategia general para el desarrollo de la orientación profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional buscando la complementariedad con otras estructuras, servicios, recursos y ofertas, al objeto de garantizar la cobertura, calidad, eficiencia y equidad de la respuesta orientadora.

2. La estrategia general para el desarrollo de la orientación profesional deberá:

a) Establecer el modelo de orientación a desarrollar y las medidas, instrumentos y los recursos necesarios para facilitar el desarrollo de las funciones establecidas para la orientación a lo largo de la vida, así como las fórmulas de colaboración interadministrativa y con cualesquiera otros organismos.

b) Diseñar el desarrollo de las actuaciones en materia de orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional sobre la base de los principios de complementariedad y coordinación.

c) Definir, como parte de la evaluación del Sistema de Formación Profesional, un marco de calidad para la valoración de la orientación profesional con arreglo a, como mínimo, criterios de eficacia, utilidad y resultados, previendo acciones de mejora en la formación y el desarrollo profesional de quienes presten el servicio de orientación, así como en el diseño y desarrollo de metodologías innovadoras que repercutan en la calidad e impacto de la orientación en la formación profesional.

d) Promover la creación y el funcionamiento de un sistema de información actualizado y dinámico sobre formación profesional y mercado laboral, así como el uso de plataformas digitales que faciliten la orientación profesional.

e) Prever y promover estudios e investigaciones sobre la relación entre la orientación profesional y las condiciones para un crecimiento del nivel de bienestar colectivo e individual y de satisfacción vital.

f) Promover acciones a nivel estatal, autonómico y local que potencien y optimicen el acceso a la formación.

3. Las administraciones públicas impulsarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, la recogida sistemática de datos y su puesta a disposición del Sistema de Formación Profesional a fin de posibilitar ajustar el mapa de los servicios y elaborar informes sobre el funcionamiento de la orientación profesional que redunden en la mejora de su calidad.

Artículo 98. *Cooperación y coordinación del servicio de orientación profesional.*

El servicio de orientación del Sistema de Formación Profesional deberá:

1. Posibilitar, según las características del sector de población de referencia, el uso compartido de recursos.

2. Garantizar la existencia de puntos permanentes de orientación profesional en el marco de la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales, con objeto de mejorar y reconocer las competencias de las personas trabajadoras para su desarrollo profesional.

3. Potenciar su papel en las políticas de educación, formación, inclusión social, igualdad y crecimiento económico, en relación y coordinación con las atribuciones de los órganos administrativos que disponen de esas competencias.

4. Promover la coordinación con los servicios sociales u otros servicios de carácter autonómico o local.

Artículo 99. *Protocolos de actuación y modalidades de prestación del servicio.*

1. A los efectos del apoyo integral a todas las personas en sus carreras formativas y profesionales y en la identificación de nuevas oportunidades en el Sistema de Formación Profesional, la orientación profesional:

a) Podrá realizarse de forma presencial, en línea o en combinación con plataformas digitales.

b) Deberá disponer de un protocolo adaptable a los distintos tipos de personas usuarias.

2. El protocolo a que se refiere el apartado anterior deberá incluir:

a) La información actualizada de las ofertas de formación profesional en el Sistema de Formación Profesional.

b) El acceso a herramientas digitales con los datos de inserción laboral y prospección de la evolución de las necesidades de empleo.

c) Los itinerarios y sus salidas académicas, formativas y profesionales.

d) El acompañamiento para el emprendimiento y la innovación.

e) El desarrollo de competencias o habilidades para la gestión de la carrera, por las que personas y colectivos puedan adquirir los instrumentos necesarios para desenvolverse en un mercado formativo y profesional progresivamente complejo.

Artículo 100. *Organización.*

1. Los centros de formación profesional deberán garantizar el servicio de orientación profesional con el contenido del protocolo previsto en el artículo anterior, a través del profesorado y personal formador con este perfil orientador.
2. Las administraciones públicas deberán asegurar, en el ámbito de sus respectivas competencias, la prestación de orientación profesional en cualquier centro de formación profesional.

Artículo 101. *Profesionales de los servicios de orientación profesional.*

1. Las administraciones responsables del servicio de orientación profesional del Sistema de Formación Profesional velarán por la formación continua del profesorado y los profesionales de orientación que operen en dichos servicios.
2. Las administraciones competentes garantizarán el acceso del profesorado de las especialidades implicadas y, en general, de los profesionales a que se refiere el apartado anterior, a la formación permanente vinculada a:

a) Conocimientos prácticos específicos de las realidades territoriales en sus dimensiones económica y laboral.
b) Capacidades para interpretar la información y las previsiones sobre el mercado laboral, así como la evolución de las cualificaciones en los distintos sectores.
c) Competencias digitales que les habiliten para utilizar herramientas de evaluación, comunicarse a distancia con las personas usuarias, fomentar el aprendizaje colaborativo e individual y facilitar información sobre el modo en que las personas usuarias pueden mejorar sus propias competencias digitales.
d) Conocimientos sobre el funcionamiento del Sistema de Formación Profesional y la tipología de ofertas, así como sobre la formación no vinculada a este sistema.
e) Conocimientos sobre instrumentos de financiación de la formación, soportes al emprendimiento y la innovación y otros recursos que pueden beneficiar a las personas usuarias.
f) Conocimientos y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
g) Conocimiento y sensibilización sobre capacidades diferentes y necesidades educativas especiales de las personas.

TÍTULO VIII

Innovación, investigación aplicada y emprendimiento

Artículo 102. *Deberes de promoción y organización.*

1. La cultura de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento activo deberán formar parte de los currículos básicos de las ofertas del Sistema de Formación Profesional. A tal efecto:

a) Las ofertas de formación profesional incluirán actividades vinculadas a la innovación interna y externa en los centros de formación profesional, que garanticen el conocimiento de cómo las tecnologías y procesos avanzados modifican constantemente cada sector productivo.
b) Los centros de formación profesional promoverán las habilidades asociadas a la innovación mediante la aplicación, a través de proyectos, de metodologías inclusivas e innovadoras próximas a la realidad laboral que incentiven la formación vinculada a la iniciativa y la creatividad ante nuevas situaciones.

2. En el ámbito de sus respectivas competencias, las administraciones públicas:

a) Promoverán la existencia de aulas tecnológicas y de innovación en los centros de formación profesional, generadoras de proyectos innovadores e investigación aplicada al sector productivo.

b) Propiciarán la participación de los centros de formación profesional, junto con otros centros y empresas u organismos equiparados de su entorno, en proyectos de innovación e investigación aplicada para su conversión en recursos de innovación del sector productivo y promotores de creación de polos tecnológicos.

c) Impulsarán la realización de aportaciones concretas desde la formación profesional a la cadena de valor de las empresas u organismos equiparados para optimizar y mejorar los procesos productivos de éstas mediante la colaboración de centros de formación profesional y empresas, prioritariamente pequeñas y medianas, en diferentes proyectos, así como potenciar la adquisición de conocimiento en los centros de formación profesional.

d) Fomentarán el vínculo permanente entre los centros de formación profesional y las empresas u organismos equiparados, ofreciendo respuestas flexibles y ágiles a través de una línea abierta de financiación de proyectos de innovación, generadora de redes de innovación.

e) Promoverán asociaciones entre empresas u organismos equiparados, centros de formación profesional y cualquier otra institución de formación e innovación en entornos territoriales comunes o diferentes.

f) Potenciarán la investigación aplicada, incentivando la figura del profesor o profesora-investigador o investigadora y generador de proyectos, prestando especial atención a la mejora de las capacidades y las competencias del profesorado y desarrollando acciones que promuevan las bases de la cultura emprendedora en este colectivo.

g) Promoverán la innovación pedagógica y la investigación en formación profesional, orientación profesional y acreditación de competencias, con perspectiva comparada e internacional.

3. En todo caso:

a) La Administración General del Estado, previa identificación de los sectores y las áreas con potencialidad competitiva en los diferentes territorios y en colaboración con las restantes administraciones con competencia en la materia, promoverá redes de centros de excelencia basados en la especialización inteligente que puedan convertirse en catalizadores de ecosistemas innovadores.

b) La Administración General del Estado promoverá proyectos e intercambios interautonómicos, así como vinculados a las eurorregiones contempladas en el marco europeo, que hagan posible la trasferencia de conocimiento entre centros.

c) Los centros de referencia nacional desarrollarán, en sus planes de actuación, proyectos de innovación e investigación aplicada con empresas del sector, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 103. *Proyectos de innovación e investigación aplicada.*

1. El desarrollo de proyectos de innovación e investigación aplicada impulsará la generación de un entorno especializado de confluencia y colaboración efectiva en diferentes sectores productivos, entre los centros de formación profesional y las empresas u organismos equiparados, especialmente en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas.

2. Las administraciones fomentarán, en sus respectivos ámbitos de competencia y mediante proyectos de investigación aplicada, las áreas de especialización en sectores emergentes de interés para el tejido productivo.

Artículo 104. *Emprendimiento.*

1. Las ofertas de formación profesional incluirán orientación y apoyo para el emprendimiento, actividades de fomento de la cultura emprendedora, del sentido de la iniciativa y la capacidad de iniciar nuevos proyectos empresariales vinculados al sector productivo para el que se forman, favoreciendo la creación de empresas.

2. La Administración General del Estado:

a) Fomentará la convocatoria de proyectos y programas multidimensionales, que integren el aprendizaje en el desarrollo de proyectos con la experiencia de agentes

económicos, empresas e instituciones de diferentes sectores productivos, con el objeto de crear proyectos experimentales para el desarrollo de capacidades de emprendimiento.

b) Promoverá, en colaboración con las restantes administraciones con competencia en la materia, la creación y el funcionamiento de aulas de emprendimiento en los centros de formación profesional, generadoras de viveros de empresas, como recurso y apoyo abierto al entorno.

Los centros especializados en emprendimiento mantendrán viveros de constitución y desarrollo de empresas tuteladas y trabajarán en red con otros centros y empresas.

c) Impulsará, en colaboración con las restantes administraciones con competencia en la materia, la constitución de viveros de empresas en los centros y el trabajo en red con otros centros y empresas.

d) Garantizará ofertas de formación, orientación y apoyo al emprendimiento en el marco del Sistema de Formación Profesional destinadas a cualquier persona, bien en centros de formación profesional, bien en colaboración con asociaciones empresariales u otros agentes territoriales.

3. Con el fin de regenerar, modernizar y ampliar el tejido productivo del entorno, las administraciones con competencia en la materia deberán fomentar que los centros de formación profesional participen en el desarrollo de proyectos empresariales y la creación, en sectores diversos, así como en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico, de empresas que incorporen los valores de la innovación, la sostenibilidad y el compromiso social.

Artículo 105. *Aprendizaje de la innovación y el emprendimiento.*

1. La Administración General del Estado, en colaboración con las administraciones competentes, promoverá centros de excelencia en formación profesional referentes en los ámbitos de innovación e investigación aplicada y de emprendimiento activo en cada sector productivo.

2. Se priorizará que los proyectos intermodulares contemplados en el currículo de los ciclos formativos de grado medio y superior de formación profesional incorporen la innovación aplicada o el emprendimiento en el sector productivo.

TÍTULO IX

Conocimiento de Lenguas Extranjeras e Internacionalización del Sistema de Formación Profesional

Artículo 106. *Objetivos de la internacionalización.*

Para la internacionalización de la formación profesional, desde el Sistema de Formación Profesional, la Administración General del Estado impulsará:

1. La suscripción de acuerdos de colaboración y realización de proyectos con otros países que faciliten la trasferencia de conocimiento y el desarrollo de iniciativas innovadoras en áreas de interés compartido.

2. La participación en programas de intercambio internacional de profesorado, formadores, estudiantes, personas ocupadas y desempleadas para el intercambio de experiencias y el aprendizaje de buenas prácticas, favoreciendo al mismo tiempo el compromiso y la motivación hacia el sector profesional.

3. La existencia de programas basados en dobles titulaciones de formación profesional, que brinden la posibilidad de alcanzar simultáneamente, mediante currículos mixtos diseñados y aprobados por los dos países implicados, el Título de Formación Profesional español y del segundo país, así como el acceso, gracias a la doble titulación y en condiciones ventajosas, a los estudios superiores y a la formación y la actividad profesional de ambos países.

4. La realización en el extranjero de actividades específicas de difusión y conocimiento para atraer estudiantes al sistema español de formación profesional.

5. La cooperación con otros países en los procesos de diseño e implantación de sus sistemas de formación profesional, aportando el conocimiento y la experiencia existente.

Artículo 107. *Participación en proyectos y organismos internacionales.*

La Administración General del Estado promoverá su participación en:

1. Las redes internacionales de formación profesional que aporten conocimiento e intercambio de experiencias en el marco de la formación, la orientación, la digitalización, la sostenibilidad y el crecimiento vinculado a la cualificación de la población, sin perjuicio de las colaboraciones en proyectos internacionales que pudieran establecer las administraciones autonómicas.

2. Los proyectos y organizaciones internacionales vinculados a la innovación y mejora de la formación profesional.

Artículo 108. *Conocimiento de lenguas extranjeras.*

Con el fin de mejorar el desarrollo de las tareas profesionales y las expectativas profesionales, el Sistema de Formación Profesional incorporará la enseñanza de lenguas extranjeras en los procesos de formación profesional en términos que capaciten a los profesionales, en contextos progresivamente plurinacionales y de gran movilidad, para la comunicación en el correspondiente ámbito profesional. A tal efecto:

1. Las ofertas de formación profesional de grado C, D y E promoverán, en la mayor medida posible, programas de aprendizaje de lenguas extranjeras referidos al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, con el objetivo de progresar en la capacidad comunicativa, oral y escrita, en el ámbito profesional y el sector productivo objeto de la formación.

Las administraciones competentes podrán incorporar un módulo de lengua extranjera técnica en función de las necesidades del tejido empresarial de la región y del sector productivo en general.

2. Las administraciones con competencia en la materia colaborarán en la adquisición de la competencia lingüística del profesorado adecuada y suficiente para impartir los módulos profesionales correspondientes en una lengua extranjera.

3. En el caso del alumnado con necesidades educativas especiales, particularmente para aquel que presente dificultades en su expresión oral, facilitarán medidas de flexibilización y alternativas metodológicas en la enseñanza y evaluación de las lenguas extranjeras.

Artículo 109. *Proyectos de formación en el extranjero.*

Los centros de formación profesional podrán llevar a cabo proyectos de ofertas de formación en régimen general o régimen intensivo, con empresas situadas en el extranjero, con independencia de su grado de internacionalización, siempre que la lengua de comunicación haya sido objeto de aprendizaje o se acredite un nivel que permita el aprovechamiento adecuado de la estancia formativa. A tal efecto, podrán incorporarse complementos de formación idóneos, adaptando la oferta formativa a las necesidades de las empresas internacionalizadas, a la formación en otras culturas y estableciendo los mecanismos necesarios para coordinar la recepción de formación en centros o empresas en dichos países, así como las adaptaciones y recursos que garanticen la participación en estos proyectos de las personas con necesidades específicas de apoyo.

TÍTULO X

Evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional

Artículo 110. *Criterios y responsabilidad de la evaluación.*

1. La evaluación de la calidad del Sistema de Formación Profesional se realizará con arreglo a los indicadores establecidos en el Marco Europeo de Garantía de la Calidad de la Formación Profesional (EQAVET).

2. Todas las administraciones públicas con competencia en la materia velarán por la calidad de todas las acciones y los servicios del Sistema de Formación Profesional, en especial la orientación profesional, la formación impartida en los dos regímenes, en todos sus entornos de aprendizaje y en todas sus modalidades, y la acreditación de competencias profesionales. A estos efectos, se contará con la alta inspección de educación y la inspección educativa para las actuaciones de inspección, supervisión y evaluación del Sistema de Formación Profesional, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y sin perjuicio de las competencias de otros órganos.

3. La Administración General del Estado establecerá y coordinará un sistema de evaluación del Sistema de Formación Profesional para asegurar su mejora e innovación continuas, en colaboración con las administraciones con competencias en la materia, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

4. Se establecerán reglamentariamente los instrumentos de verificación de la calidad, y los sistemas de certificación de centros de formación profesional y de empresas u organismos equiparados.

Artículo 111. *Objeto y características.*

1. La evaluación del Sistema de Formación Profesional tendrá por objeto:

a) La identificación, descripción y análisis de los elementos relevantes para la calidad de la oferta y ejecución de los programas y acciones de formación profesional, la acreditación de competencias y la orientación profesional.

b) La facilitación de evidencias que permitan la toma de decisiones fundadas para mejorar el funcionamiento del sistema y los resultados que obtiene.

2. Serán características del sistema de evaluación del Sistema de Formación Profesional:

a) El desarrollo de la evaluación con carácter interno y externo y de modo continuo como parte de un ciclo de mejora permanente.

b) La recogida de información conforme a un sistema de indicadores de calidad.

c) La utilización de diversas fuentes de verificación que garanticen la triangulación de datos.

d) Los principios propios de toda evaluación pública: la pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto social y sostenibilidad.

Artículo 112. *Informe de estado del sistema.*

1. La Administración General del Estado deberá elaborar, con la colaboración con las comunidades autónomas, y presentar al Consejo General de la Formación Profesional y al Consejo Escolar del Estado, en su ámbito competencial, y publicar un informe bienal sobre el estado del Sistema de Formación Profesional, que deberá incorporar:

a) La información requerida a las comunidades autónomas y proporcionada por ellas sobre los resultados en sus respectivos territorios.

b) Los resultados obtenidos por comprobaciones y evaluaciones aleatorias encomendadas a organismos independientes.

2. Las administraciones competentes y todos los centros de formación profesional estarán obligados a trasladar los datos requeridos necesarios para elaborar el Informe de estado del sistema. El contenido del Informe será acordado en el marco de los órganos de cooperación territorial y del Consejo General de la Formación Profesional.

3. Cada cuatro años, el Informe sobre el estado del Sistema de Formación Profesional incluirá un estudio sobre la oferta de ciclos formativos y su adecuación a la demanda por parte de los estudiantes, el porcentaje de empleabilidad de los estudiantes de Formación Profesional y las necesidades presentes y futuras de capital humano del sector público y el sector privado.

TÍTULO XI

Organización, competencias y gobernanza

Artículo 113. *Gobierno.*

1. Corresponde al Gobierno la aprobación de:

a) Las normas reglamentarias del Sistema de Formación Profesional, excepto las atribuidas expresamente al Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

b) Las normas reglamentarias relativas a las condiciones y los requisitos básicos del régimen dual y del desarrollo de las modalidades semipresencial y virtual de la formación profesional, la calidad de los programas y la fase práctica dual de la formación profesional, los instrumentos de aseguramiento de la calidad y los sistemas de certificación y cuantas otras sean objeto de esta ley para la concreción de cualesquiera otros elementos básicos del Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de su desarrollo correspondiente por las comunidades autónomas competentes.

c) La norma reglamentaria por la que se regule la participación paritaria, a nivel estatal, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los procesos de toma de decisiones en materia de formación profesional.

d) Los estándares de competencias profesionales, a partir de la identificación de las necesidades emergentes de cualificación en el mercado laboral para su incorporación al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

e) Los mecanismos de observación, definición y priorización de estándares de competencias profesionales emergentes o sujetos a transformación, sin perjuicio de la colaboración de otros agentes en su identificación.

f) Las familias profesionales en atención a la evolución de las necesidades del sistema productivo y de las demandas sociales.

g) Los aspectos básicos de los currículos, así como los requisitos y procedimientos para su acreditación o titulación.

h) **(Suprimida)**

i) El régimen de convalidaciones por áreas de conocimiento, familias profesionales y titulaciones, entre ofertas de diferentes Grados, entre certificados profesionales y ciclos formativos, entre los ciclos formativos de grado medio y superior de la formación profesional y el resto de enseñanzas y estudios oficiales, así como el régimen de convalidaciones y reconocimiento mutuo de créditos ECTS entre las enseñanzas de grado superior de formación profesional y los títulos oficiales de Grado.

j) Las acreditaciones, los certificados y los títulos correspondientes al Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas.

k) La inclusión en la formación profesional del sistema educativo de otros programas formativos.

l) Los requisitos para el reconocimiento, la acreditación y el registro de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia profesional u otras vías no formales o informales y los procedimientos para su obtención en el marco del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

m) El contenido de carácter básico del proceso continuo de acompañamiento y orientación que, en materia de formación profesional, permita a las personas concretar sus capacidades, competencias e intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo y gestionar sus itinerarios formativos y laborales a lo largo de la vida.

n) Los mecanismos de garantía del acceso a los servicios de información, orientación y asesoramiento en sus diversas modalidades.

2. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, y del desarrollo de la presente ley que efectúe el Gobierno al amparo de la misma en los términos señalados en el apartado 2 de la disposición final octava.

Artículo 114. *Ministerio de Educación y Formación Profesional.*

1. Corresponde al Ministerio de Educación y Formación Profesional, en el marco de la presente ley, y sin perjuicio del ejercicio de las competencias en materia de legislación laboral que corresponden al Ministerio de Trabajo y Economía Social:

a) Elaborar con los sectores productivos correspondientes y, a la vista, en su caso, de las iniciativas formuladas por las comunidades autónomas, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, los proyectos de establecimiento y ordenación de los contenidos, instrumentos y mecanismos básicos del Sistema de Formación Profesional previstos en el artículo 7.

b) Coordinarse con los Ministerios que proceda para la identificación de las necesidades de perfiles profesionales y el dimensionamiento de las mismas en relación a proyectos estratégicos del Gobierno que pudieran plantearse, así como singularmente con el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el ámbito de sus respectivas competencias, para la identificación de las necesidades de formación profesional en términos generales.

c) Velar por la efectividad de los instrumentos a que se refiere la letra a).

d) Gestionar el Registro Estatal de Formación Profesional, el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías no Formales e Informales y el Registro General de Centros de Formación Profesional.

d bis) La actualización y efectos de los instrumentos, contenidos y mecanismos básicos del Sistema de Formación Profesional.

d ter) La actualización de los aspectos básicos de los currículos, así como los requisitos y procedimientos para su acreditación o titulación.

d quater) La actualización de las ofertas formativas y el diseño de nuevas vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y su relación con cada uno de los estándares de competencia recogidos en este, así como la ordenación del carácter dual y sus exenciones.

e) Aprobar propuestas de ofertas de formación profesional para su incorporación en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, a petición de las administraciones, diferentes de las previstas con carácter general, con el fin de atender a perfiles profesionales específicos.

f) Dirigir los trabajos de evaluación del Sistema de Formación Profesional y elaborar el Informe de estado bienal resultante de dicha evaluación.

g) Procurará la necesaria coherencia de actuación y coordinación en la materia, el intercambio de puntos de vista y el examen en común de las decisiones sobre la formación profesional, así como las acciones proyectadas para afrontarlos y resolverlos, mediante las Conferencias sectoriales previstas en la Ley 12/1983, de 14 de octubre, del Proceso Autonómico y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

h) Cuantas otras competencias relativas a la ordenación, ejecución, gestión y coordinación que, no estando atribuidas a otros órganos, requieran la integridad y efectividad, en sus contenidos básicos, del Sistema de Formación Profesional.

i) Los criterios y procedimientos básicos del sistema de evaluación del Sistema de Formación Profesional.

2. El Ministerio de Educación y Formación Profesional promoverá la participación paritaria de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los procesos de definición de las necesidades de formación de la población activa, el diseño de actuaciones y programas de formación, acreditación de competencias o de orientación, así como en la evaluación del funcionamiento del Sistema de Formación Profesional.

3. Los Ministerios de Educación y Formación Profesional y de Trabajo y Economía Social mantendrán la necesaria coordinación que asegure la complementariedad por una parte, del Sistema de Formación Profesional y por otra, de la formación y capacitación laboral vinculada a las políticas activas de empleo y a la formación en el trabajo.

Artículo 115. *Consejo General de la Formación Profesional.*

El Consejo General de la Formación Profesional, adscrito al Ministerio de Educación y Formación Profesional, es el órgano de participación, asesoramiento y evaluación del

Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas el Consejo Escolar del Estado.

Artículo 116. *Instituto Nacional de Cualificaciones.*

Corresponden al Instituto Nacional de las Cualificaciones, organismo dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional, las atribuciones recogidas en su normativa reguladora en el ámbito de la Formación Profesional.

Artículo 117. *Organizaciones empresariales y sindicales más representativas.*

1. La participación en la gobernanza ejecutiva y estratégica del Sistema de Formación Profesional se realizará, a efectos de su buen funcionamiento, teniendo como interlocutores principales a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y en el autonómico o territorial, en su caso.
2. Reglamentariamente se determinará la participación a que se refiere el apartado anterior, que comprenderá las políticas y estrategias del sistema, así como la detección de las necesidades de formación de la población activa, el diseño de actuaciones y programas de formación, la acreditación de competencias, la orientación profesional y la evaluación de la estrategia nacional de formación profesional.
3. La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas tendrá carácter paritario.

Disposición adicional primera. *Participación del Consejo General de la Formación Profesional en el Sistema de Formación Profesional.*

El Gobierno realizará las modificaciones necesarias del Reglamento del Consejo General de la Formación Profesional, aprobado por el Real Decreto 1684/1997, de 7 de noviembre, para su adaptación a la presente ley.

Disposición adicional segunda. *Participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el Sistema de Formación Profesional.*

El Gobierno realizará las modificaciones necesarias del Reglamento del Consejo Nacional de Empleo, previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo, para su adaptación a la presente ley.

Disposición adicional tercera. *Participación del Consejo Escolar del Estado en el Sistema de Formación Profesional.*

El Consejo Escolar del Estado, adscrito al Ministerio de Educación y Formación Profesional, llevará a cabo las competencias asignadas por su normativa constitutiva en materia de formación profesional.

Quedan excluidas del trámite preceptivo a que hace referencia el artículo 32 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, las normas y reglamentos de ordenación del Sistema de Formación Profesional que no conduzcan directamente a la obtención de titulaciones del sistema educativo.

Disposición adicional cuarta. *Competencias de otros departamentos.*

Lo dispuesto en esta ley se entiende sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Trabajo y Economía Social respecto de la formación en el trabajo, la orientación para el empleo y la regulación de la cuota de formación profesional y su afectación, que se regulará de acuerdo con su normativa específica.

Disposición adicional quinta. *Especialidades docentes del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional.*

1. Se integran en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, las siguientes especialidades docentes del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional:

Equipos electrónicos.
Instalación y mantenimiento de equipos térmicos y de fluidos.
Instalaciones electrotécnicas.
Instalaciones y equipos de cría y cultivo.
Laboratorio.
Máquinas, servicios y producción.
Oficina de proyectos de construcción.
Oficina de proyectos de fabricación mecánica.
Operaciones y equipos de elaboración de productos alimentarios.
Operaciones de procesos.
Operaciones y equipos de producción agraria.
Procedimientos de diagnóstico clínico y ortoprotésico.
Procedimientos sanitarios y asistenciales.
Procesos comerciales.
Procesos de gestión administrativa.
Producción textil y tratamientos físico-químicos.
Servicios a la comunidad.
Sistemas y aplicaciones informáticas.
Técnicas y procedimientos de imagen y sonido.

2. Las especialidades docentes del cuerpo de profesores especialistas en sectores singulares de formación profesional son las siguientes:

Cocina y pastelería.
Estética.
Fabricación e instalación de carpintería y mueble.
Mantenimiento de vehículos.
Mecanizado y mantenimiento de máquinas.
Patronaje y confección.
Peluquería.
Producción en artes gráficas.
Servicios de restauración.
Soldadura.

3. El Gobierno, previa consulta con las administraciones educativas, podrá modificar, corregir o actualizar, cuando ello sea preciso, las especialidades docentes de los cuerpos de profesores a que se refiere esta disposición, de conformidad con la normativa en vigor.

Disposición adicional sexta. *Certificados de profesionalidad.*

Quienes estén en posesión de un Certificado de profesionalidad regulado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, tendrán acreditados los estándares de competencia profesional del nuevo Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales declarados equivalentes a las unidades de competencia incluidas en dicho certificado.

Disposición adicional séptima.

Las disposiciones de la presente ley referidas a los diversos registros del ámbito de la Administración General del Estado serán interpretadas sin perjuicio de las atribuciones competenciales que sobre el desarrollo normativo y ejecución de dichos registros corresponden constitucional y estatutariamente a las administraciones educativas autonómicas, en lo que respecta a sus efectos constitutivos.

Disposición adicional octava.

El profesorado de los cuerpos docentes que pueden impartir docencia en formación profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación, podrá impartir todos los grados de formación profesional establecidos en esta ley de conformidad con su perfil académico y profesional.

Las administraciones competentes podrán contemplar, entre sus actuaciones, tanto la docencia como la evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

Disposición adicional novena. *Plan de competencias en digitalización e inteligencia artificial en la Formación Profesional.*

El Gobierno aprobará, en colaboración con el sector tecnológico, un Plan de competencias en digitalización e inteligencia artificial en la formación profesional, que incluirá la propuesta de contenidos comunes transversales del currículo para todas las personas que se formen en el Sistema de Formación Profesional. Asimismo, promoverá que todo el profesorado y formadores de formación profesional obtengan el reconocimiento de la competencia digital docente en el Marco de Referencia de la Competencia Digital Docente.

Disposición transitoria primera. *Centros y entidades acreditadas para impartir acciones de Formación Profesional para el Empleo.*

Los centros y entidades actualmente autorizados y acreditados para impartir acciones de formación profesional para el empleo, mantendrán las mismas condiciones de autorización para impartir ofertas del Sistema de Formación Profesional recogidas en la presente ley hasta que se regule reglamentariamente el proceso de inscripción en el Registro General de Centros de Formación Profesional.

Disposición transitoria segunda. *Ordenación de las enseñanzas y acciones formativas existentes hasta la entrada en vigor de esta ley.*

La ordenación académica de las enseñanzas de Formación Profesional del Sistema Educativo y la ordenación de los Certificados de Profesionalidad en el ámbito de la Formación Profesional para el empleo, continuarán vigentes hasta que se proceda al desarrollo reglamentario en el marco del nuevo Sistema de Formación Profesional en los términos previstos en el Título II y en la Disposición final octava de esta ley.

Disposición transitoria tercera. *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.*

1. Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la presente ley en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

2. Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la presente ley en relación con el Catálogo Modular de Formación Profesional, mantendrá su vigencia la ordenación de dicho catálogo recogida en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

3. El Instituto Nacional de las Cualificaciones mantendrá la organización, estructura y funciones previstas en el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones hasta que se proceda a la ordenación reglamentaria de dicho organismo en el marco de la presente ley.

Disposición transitoria cuarta. *Profesorado de formación profesional del sistema educativo.*

Se habilita a las administraciones educativas para que, en tanto no se complete el desarrollo reglamentario que proceda de las disposiciones sobre el profesorado de formación profesional, establecidas en la presente ley y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, puedan realizar selección de funcionarios de carrera de las convocatorias derivadas de las ofertas de empleo público aprobadas, en el Cuerpo de Profesores Técnicos

de Formación Profesional, así como nombramientos de personal interino en ese cuerpo, con los requisitos que existían para el mismo.

Disposición transitoria quinta. *Transición del sistema de beca a contrato de formación en el régimen de formación profesional intensiva.*

Se habilita un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2028 para la transición del sistema de beca para la formación profesional dual, recogido en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, al contrato de formación previsto en la presente ley.

Disposición transitoria sexta. *Adaptación del periodo de formación en empresa.*

Se habilita un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2024 para la adecuación de la duración actual del periodo de formación en empresa al previsto en la presente ley para cada una de las ofertas de Formación Profesional.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogada la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

2. Quedan derogadas cuantas disposiciones 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 se opongan a lo establecido en la presente ley.

El Gobierno modificará las disposiciones 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 que se vean afectadas por esta disposición derogatoria.

3. Queda derogada la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en materia de colaboración entre la formación profesional superior y la enseñanza universitaria.

4. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.*

Se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 95 queda redactado en los siguientes términos:

> **«Artículo 95.** *Profesorado de formación profesional.*
>
> 1. Para impartir enseñanzas de formación profesional se exigirán los mismos requisitos de titulación y formación establecidos en el artículo anterior para la educación secundaria obligatoria y el bachillerato, sin perjuicio de la equivalencia de otras titulaciones de técnico superior de formación profesional que, a efectos de docencia, están establecidas por el Gobierno para determinadas especialidades. Asimismo, el Gobierno podrá establecer nuevas equivalencias, a efectos de docencia, para técnicos superiores de formación profesional, en el caso de nuevas especialidades de formación profesional, previa consulta con las administraciones educativas.
>
> 2. Excepcionalmente, para la impartición de módulos profesionales en determinadas especialidades se podrá incorporar, como expertos del sector productivo, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema educativo, a profesionales, no necesariamente titulados, que desarrollen su actividad en el ámbito laboral. Dicha incorporación se realizará en régimen laboral, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación.»

Dos. Se añade una nueva letra, b bis), en la disposición adicional séptima, apartado 1, redactada en los siguientes términos:

«b bis) El cuerpo de profesores especialistas en sectores singulares de formación profesional, que desempeñará sus funciones en la formación profesional y, excepcionalmente, en las condiciones que se establezcan, en la educación secundaria obligatoria.»

Tres. Se añade un apartado 2 bis en la disposición adicional novena, redactado en los siguientes términos:

«2 bis. Para el ingreso en el cuerpo de profesores especialistas en sectores singulares de formación profesional será necesario estar en posesión de la titulación de Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o el título de Grado, Licenciado o Licenciada, Ingeniero o Ingeniera y Arquitecto o Arquitecta, correspondiente u otros títulos de Técnico Superior de Formación Profesional declarados equivalentes, a efectos de docencia, además de la formación pedagógica y didáctica a la que se refiere el artículo 100.2 de esta ley, o la establecida para la capacitación pedagógica y didáctica de Técnicos Superiores o equivalente, así como superar el correspondiente proceso selectivo.»

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.*

Se modifica la disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima. *Integración de profesorado del Cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.*

1. Se integra en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria al profesorado del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional que a la entrada en vigor de esta ley, o en el plazo establecido en el apartado segundo de la presente disposición, se encuentre en posesión de la titulación de Grado universitario, Licenciado o Licenciada, Ingeniero o Ingeniera y Arquitecto o Arquitecta, o equivalente a efectos de acceso a la función pública docente, u otra equivalente a efectos de docencia de las especialidades del cuerpo de profesores de enseñanza secundaria.

2. El Gobierno, previa consulta con las administraciones educativas, establecerá el procedimiento y las condiciones de esta integración que producirá efectos a quienes reúnan los requisitos y lo soliciten dentro del plazo inicial que se establezca, desde la entrada en vigor de esta ley. Para quienes lo soliciten con posterioridad a ese plazo inicial, los efectos serán a partir de la fecha de su solicitud, siempre que se encuentren en condiciones de ser integrados en esa fecha. Este derecho solo podrá ser ejercido hasta el quinto año posterior a la vigencia de esta ley.

3. El profesorado del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional que resultase integrado en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, mantendrá la especialidad y atribución docente que poseía en su cuerpo de origen mientras se encuentre en el servicio activo en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria.

4. El profesorado del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional que no quedase integrado en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, permanecerá en el cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional, manteniendo su atribución docente y todos los derechos inherentes a su condición de funcionario. No obstante lo anterior este profesorado podrá participar en los procesos de promoción interna que se convoquen.»

Disposición final tercera. *Ordenación de las enseñanzas de formación profesional de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.*

La ordenación de las enseñanzas de formación profesional comprendidas en el articulado del capítulo V, del Título I, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, se entenderá efectuada de acuerdo con lo que se dispone en esta ley, y todas las referencias que se realicen en la normativa a estos preceptos, se entenderán asimismo efectuadas de acuerdo con lo que se dispone en la presente ley.

Disposición final cuarta. *Salvaguardia del rango reglamentario de la disposición adicional quinta.*

Lo dispuesto en la disposición adicional quinta mantendrá su rango reglamentario.

Disposición final quinta. *Calendario de implantación.*

El Gobierno, previa consulta a las comunidades autónomas, aprobará en un plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor el calendario de implantación de esta ley, que tendrá un ámbito temporal de cuatro años, a partir de la entrada en vigor de la misma. En dicho calendario se establecerá la implantación de los programas formativos de las ofertas a las que hace referencia el Título II de esta norma.

Disposición final sexta. *Título competencial.*

1. La presente ley se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado conforme al artículo 149.1.1.ª de la Constitución, que regula las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; al artículo 149.1.7.ª de la Constitución, en lo que se refiere a elementos de la formación profesional para el empleo y otros aspectos que se incardinan en materia laboral; al artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo que corresponde al régimen jurídico de las administraciones públicas y del régimen estatutario de los funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas; y al artículo 149.1.30.ª de la Constitución, en relación con la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

2. Al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.1.ª y 30.ª de la Constitución, y en lo que se refiere a la regulación de la formación profesional en el ámbito del Sistema Educativo, es competencia exclusiva del Estado el desarrollo de los siguientes preceptos: 12, 13.2, 27, 45.1, 46, 47, 48, 53, 54, 63, 64, 80, 85, 88.2.

3. Al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.1.ª y 30.ª de la Constitución, y en lo que se refiere a la regulación de la formación profesional en el ámbito del Sistema Educativo, la presente ley tiene carácter básico.

Disposición final séptima. *Carácter de ley orgánica de la presente ley.*

Tienen carácter de ley orgánica los preceptos siguientes: los artículos 3.1, 4, 5, 6, 7.1, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 31, 34, 38, 40, 43, 44, 45, 46.1, 50, 52, 77 y 89, la disposición derogatoria única, la disposición final segunda y la disposición final séptima.

Disposición final octava. *Desarrollo de la presente ley.*

1. Las normas de esta ley podrán ser desarrolladas por las administraciones competentes de las comunidades autónomas, a excepción de las relativas a aquellas materias cuya regulación se encomienda por la misma al Gobierno o que forman parte de la competencia exclusiva que corresponde al Estado.

2. Al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución, es competencia exclusiva del Estado el desarrollo de la presente ley en todo aquello que no se refiera a la regulación de la formación profesional en el ámbito del Sistema Educativo, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final novena. *Entrada en vigor.*

La presente ley orgánica entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 32

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

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 217, de 10 de septiembre de 2015
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2015-9734

Téngase en cuenta que quedan derogadas cuantas disposiciones de la presente Ley se opongan a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, según establece su disposición derogatoria única.2.
Ref. BOE-A-2022-5139

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

Las reformas acometidas por el Gobierno desde el inicio de la legislatura tienen entre sus finalidades la de afrontar los cambios que necesita nuestro modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de crecimiento y generar empleos estables y de calidad.

La formación profesional para el empleo tiene un papel esencial en la articulación de esos cambios. Para una recuperación sostenida de nuestra economía es necesario potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales. Asimismo, es necesaria una adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que requiere anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas y ofrecer a los jóvenes y a la población trabajadora en general una formación ajustada a esas necesidades.

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral ha permitido la mejora de la empleabilidad y la cualificación de muchos trabajadores de nuestro país en los últimos 20 años y ha servido para avanzar en la vinculación de la formación con la negociación colectiva. Además, ha permitido la difusión y universalización de una cultura de formación que alcanza a más de cuatro millones de trabajadores al año en la actualidad y a más de 478.000 empresas participantes sólo en la denominada «formación de demanda».

Ha sido un modelo de gestión compartida entre las Administraciones públicas (Administración General del Estado y comunidades autónomas) y los interlocutores sociales, que ha permitido avanzar en la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores y la competitividad de las empresas españolas. No obstante, el sistema ha puesto de manifiesto determinadas debilidades e ineficiencias que deben abordarse de manera urgente para dar respuesta inmediata y de una manera más eficaz y eficiente a las necesidades formativas de los trabajadores y del sistema productivo.

Al respecto, las conclusiones de la Mesa del Diálogo Social, formada por el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT, acerca del desarrollo del último Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 2006 muestran, entre otras debilidades, la deficiente coordinación del conjunto del sistema; la falta de una planificación estratégica de la formación profesional para el empleo; su escasa vinculación con la realidad del tejido productivo, especialmente la formación de demanda dirigida a la PYME; la no disponibilidad de un sistema de información integrado; la falta de la evaluación de su impacto; y una definición poco eficiente del papel de los agentes implicados en el sistema.

Estas carencias han debilitado el sistema de formación hasta ahora vigente para afrontar los retos que plantea la actual etapa de recuperación económica y las tendencias que influirán en la dinámica del mercado de trabajo español y de los sectores productivos en los próximos años.

El nuevo marco normativo se centra en atender la diferente posición, tras el impacto de la reciente crisis, de los distintos sectores y ocupaciones en el proceso de recuperación económica; el impacto también desigual de la crisis en el colectivo de jóvenes, que requieren una atención específica; la tendencia a requerimientos de mayores niveles de cualificación, sobre todo para cubrir los empleos de cualificación media; la demanda que el envejecimiento de la población activa tendrá en las cualificaciones necesarias para cubrir los empleos de sustitución; la coexistencia de altas tasas de paro con la escasez de oferta de mano de obra cualificada en algunos sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación; y el aumento del colectivo de parados de larga duración durante la reciente crisis, con la consiguiente y necesaria adecuación de su empleabilidad a las nuevas condiciones del mercado de trabajo.

El actual contexto económico constituye una oportunidad para el cambio. La Estrategia de Competencias de la OCDE afirma que las competencias se han convertido en la divisa internacional de las economías del siglo XXI: en una sociedad global, basada cada vez más en los conocimientos, es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales. Conseguir mejores resultados exige analizar el perfil de competencias de los trabajadores, así como determinar y anticipar las competencias requeridas en el mercado, para desarrollarlas, creando con ello mejores oportunidades de empleo y de desarrollo económico.

Ante esta situación, en un entorno competitivo, con requerimientos cada vez mayores de cualificación de los trabajadores y constatados los resultados del binomio empleo-formación, un modelo productivo de éxito exige un sistema de formación profesional para el empleo de calidad.

Ello implica un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional. Un sistema que promueva la adquisición y actualización de conocimientos, que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española. Para ello, ese sistema debe anticiparse a las necesidades del tejido productivo y constituir un apoyo a la capacidad innovadora y competitiva de la empresa, a partir de unos recursos humanos de calidad.

II

La Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, al regular el Programa de Formación Profesional Ocupacional dispuso que el Instituto Nacional de Empleo estableciera un programa anual de formación profesional ocupacional, que con carácter gratuito, asegurase la adecuada formación profesional de los que quisieran incorporarse al mundo

laboral o, encontrándose en él, pretendiesen reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional, dotándose de carácter permanente al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional a través del Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre.

El Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, inicia la separación de la formación de ocupados y desempleados, reordenando las acciones de formación ocupacional y poniendo un mayor énfasis en la reinserción profesional de las personas en situación de paro. A partir de ese momento el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se articula a través de los distintos Acuerdos Nacionales sobre Formación Continua (firmados en 1992, 1996 y 2000).

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, pone en marcha un nuevo modelo de gestión de la formación continua, pasando de un modelo basado en la autonomía negocial a un sistema basado en un marco normativo que pretende dotar al sistema de una mayor estabilidad y seguridad, sin olvidar el protagonismo de los agentes sociales. Por su parte, la formación profesional ocupacional continúa regulándose por el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo.

El Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 7 de febrero de 2006 apuesta nuevamente por un modelo integrado de formación para el empleo, que contribuya al avance de la formación y el aprendizaje permanente en nuestro país, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Consecuencia del citado Acuerdo, y después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua–, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, integra ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo e introduce mejoras que permiten adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social.

El subsistema de formación profesional para el empleo se incorpora al marco legal vigente por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que modifica íntegramente el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y establece las líneas generales del citado subsistema.

El Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el pasado 29 de julio, recoge un compromiso con el desarrollo de medidas concretas en diversos ámbitos, incluida la voluntad de trabajar para transformar el sistema de formación profesional para el empleo, sobre la base del diálogo social.

III

La regulación prevista en la actual ley acomete una reforma integral del sistema que garantiza el interés general y la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa. De conformidad con lo previsto en el mencionado Acuerdo de 29 de julio de 2014, esta reforma persigue cuatro objetivos estratégicos. A saber, la garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables; la contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas; el fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo, así como la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos. En última instancia, se trata de consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad.

La reforma planteada está en clara sintonía con las políticas de flexiseguridad promovidas por la Unión Europea basadas en la idea de la empleabilidad. El nuevo modelo se desarrolla teniendo en cuenta las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros. Además, la reforma es uno de los objetivos reiterados en el Plan

Nacional de Reformas y en las recomendaciones del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2014 de España, en el sentido de mejorar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo de manera que se proporcione formación adecuada y se garantice la correspondencia entre la demanda y la oferta de empleo.

También se tiene en cuenta la doctrina constitucional que señala que el modelo de formación profesional para el empleo tiene una incardinación genérica en la competencia exclusiva del Estado en materia de «legislación laboral» (artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española), aunque sin excluir que pueda haber supuestos en los que, atendiendo al tipo de actividad al que se orienta, la acción formativa quede vinculada a otro título competencial, con las consiguientes consecuencias para la delimitación del alcance de la competencia del Estado. Y que añade que, no cabe negar la incidencia que en este ámbito puede tener lo dispuesto en el artículo 149.1.13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, en cuanto existen aspectos de la formación profesional, vinculados al fomento del empleo, que podrían encontrar cobertura en el citado artículo, si bien como título de carácter específico y complementario.

El nuevo marco profundiza en la transformación que inició la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta supuso el reconocimiento explícito de un derecho individual a la formación de los trabajadores, dotó de carácter prioritario a las acciones formativas relacionadas con las nuevas tecnologías o la internacionalización de la empresa y permitió, por primera vez, el acceso directo de los centros de formación a los fondos disponibles para la gestión de los planes de formación de los trabajadores que hasta la fecha estaban limitados a las organizaciones empresariales y sindicales.

Desde entonces, sobre la base de la colaboración en torno a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se han producido avances determinantes en el ámbito de las políticas de activación para el empleo con el objetivo de mejorar la capacidad de los servicios públicos de empleo de acompañar a los trabajadores desempleados en su proceso de retorno al empleo e impulsar las oportunidades de promoción y mejora de los trabajadores ocupados a lo largo de su carrera profesional.

La citada colaboración se ha plasmado en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, que constituye el marco plurianual que institucionaliza las medidas a llevar a cabo, tanto desde el Servicio Público de Empleo Estatal como desde los servicios públicos de empleo autonómicos, para la consecución de objetivos comunes y con un compromiso con la transparencia, la evaluación y la orientación a resultados.

De forma coherente con la mencionada Estrategia y gracias al trabajo conjunto entre administraciones, se han desarrollado importantes medidas, entre otras, en el ámbito de la colaboración público-privada en intermediación laboral, la transformación gradual del sistema de formación profesional para el empleo o, en el marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, la creación del Sistema de Garantía Juvenil, para facilitar el acceso de los jóvenes menores de 25 años al mercado de trabajo.

La reactivación de la economía española y del empleo exigen ahora profundizar en las medidas de activación para el empleo, muy particularmente, en el ámbito de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

IV

En aras de afrontar todas las deficiencias detectadas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y para dar cumplimiento a los objetivos y principios acordados en el marco del Diálogo Social, esta ley plantea la reforma del sistema de formación profesional para el empleo en torno a los ejes vertebradores que se describen a continuación.

El capítulo I describe el objeto de la norma y establece, junto con los fines del sistema de formación profesional para el empleo, que este será de aplicación en todo el territorio nacional y responderá a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre las Administraciones públicas competentes y los demás agentes que intervienen en el mismo, respetando el marco de distribución de competencias.

Los principios inspiradores recogidos en el artículo 3 definen el sistema como marco coherente de planificación, ejecución eficiente, seguimiento y evaluación permanente, con entidades que impartan formación profesional para el empleo en el ámbito laboral de calidad e instrumentos renovados de información, seguimiento y control. En este sistema destaca, además, el papel protagonista de la negociación colectiva y del diálogo social como herramientas esenciales para contar con un sistema más eficaz y orientado a satisfacer las necesidades reales de empresas y trabajadores.

Ello resulta coherente, asimismo, con la unidad financiera del sistema y de su régimen económico que garantiza el principio de unidad de caja de la cuota para la formación profesional.

El nuevo marco legal exige, asimismo, la modificación del artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, para establecer las líneas generales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, lo que se lleva a cabo en la disposición final cuarta.

El capítulo II introduce, de manera novedosa, los elementos de un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, para detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

Resulta necesario corregir una de las principales ineficiencias identificadas en el sistema: la falta de una adecuada anticipación de las necesidades y la planificación de la actividad formativa. La formación que se imparta debe responder a un diagnóstico de la realidad, a un análisis de las necesidades actuales y futuras de empresas y trabajadores, para cumplir sus fines de forma eficaz. Para ello, el nuevo sistema aprovechará el potencial de la coordinación de los distintos dispositivos y agentes que realizan análisis y prospección del mercado de trabajo.

Por ello, el artículo 5 prevé la elaboración, con la participación, entre otros, de las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, de un escenario estratégico plurianual, referente de la programación de toda la formación que se imparta en el sistema. Sobre la base del análisis prospectivo mencionado, este escenario plurianual de planificación estratégica incorporará las tendencias y previsiones económicas y, junto con el análisis de las cualificaciones de los trabajadores, permitirá identificar los objetivos de atención prioritaria, así como los indicadores para su evaluación, que guardarán coherencia con la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

Este escenario, además, incluirá una proyección plurianual estimativa de la financiación pública para atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores, en un marco de estabilidad del sistema que favorezca la certidumbre, la anticipación y las decisiones de inversión.

El artículo 6 introduce de manera inequívoca la concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación acreditados y/o inscritos, como norma general para la gestión de los fondos destinados a financiar las programaciones formativas de las distintas Administraciones públicas.

Este principio de concurrencia, que se ha introducido de manera gradual en las convocatorias de subvenciones durante los últimos años, se establece como rasgo básico transversal a la gestión de la financiación por parte de todas las Administraciones competentes en materia de formación profesional. Esta novedad resulta, además, coherente con las recomendaciones que se desprenden del Informe del Tribunal de Cuentas de Fiscalización sobre la gestión de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en relación con el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta, correspondiente al ejercicio 2010.

Asimismo, el artículo 6 recoge la posibilidad de que las administraciones públicas, en sus respectivos ámbitos competenciales, puedan articular un «cheque formación» para trabajadores desempleados con el objeto de proporcionarles la formación que necesitan. Se trata de una herramienta novedosa que permitirá la libertad de elección entre las entidades adheridas a los dispositivos específicos que se desarrollen para su seguimiento.

A estas mejoras de la eficiencia se une la simplificación en el acceso a la financiación por vías que permitan, al mismo tiempo, garantizar la calidad de la formación. De ahí la previsión en el artículo 7 de esta ley de desarrollar el régimen de concesión y justificación de

subvenciones, u otras formas de financiación, a través de módulos, una vez identificados los precios de mercado de las distintas especialidades formativas.

El capítulo III recoge un nuevo enfoque de las iniciativas de formación profesional para el empleo, situando a las propias empresas y a los trabajadores en el centro del sistema. Esta ley plantea un nuevo papel de la formación que programa la empresa para sus propios trabajadores, llamada a ser la herramienta principal para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, al tiempo que se satisfacen las necesidades de adaptación, cualificación y empleabilidad de los trabajadores. En el nuevo modelo todas las empresas participarán en alguna medida con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores.

El artículo 10 prevé que las distintas Administraciones, en sus respectivos ámbitos competenciales y en lo no previsto en el ámbito de la empresa, completarán la oferta formativa con su propia programación para los trabajadores ocupados, en la cual las organizaciones empresariales y sindicales dejarán de ser titulares de planes de formación, si bien participarán en su diseño, programación y difusión.

La detección de necesidades se realizará teniendo en cuenta el referido escenario plurianual y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de autónomos y de la economía social intersectoriales y cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

Asimismo, las Administraciones competentes también programarán formación para los trabajadores desempleados conforme a lo previsto en el artículo 11, en la que cobrará un papel especialmente relevante la labor de los servicios públicos de empleo, que deberán identificar los perfiles y los itinerarios individuales y personalizados de empleo de los beneficiarios, conforme a las novedades introducidas por la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

En todas las iniciativas mencionadas, se potencia la formación online frente a la formación a distancia tradicional, que se suprime, de forma coherente con la evolución de las nuevas tecnologías y las garantías que ofrecen de alcance y calidad de la formación.

Las entidades de formación acreditadas y/o registradas, tanto públicas como privadas, además de su papel de proveedores de formación, serán corresponsables en el seguimiento del aprendizaje y su evaluación. Entre las entidades que podrán impartir formación para el empleo están incluidas las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los Servicios Públicos de Empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o recurrir a su contratación, siempre que sean adecuados para este fin.

El capítulo IV recoge las nuevas previsiones relacionadas con el control de la formación y el régimen sancionador, con el objetivo de garantizar el principio de tolerancia cero contra el fraude en la gestión de los fondos de formación profesional para el empleo. Ello exige la modificación 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, en distintos aspectos para evitar y corregir con éxito situaciones de mala praxis, lo que se lleva a cabo en la disposición final tercera.

Por un lado, se amplían los sujetos responsables para incluir a las entidades de formación y a las que asuman la organización de la formación programada por las empresas. Asimismo, y con el fin de adaptarlos a la normativa vigente y a la realidad social, se modifican los tipos infractores existentes, se crean tipos nuevos como el incumplimiento de la prohibición de efectuar subcontrataciones, que se tipifica como infracción muy grave, y, por último, se exige un mayor reproche administrativo al considerar una infracción por cada empresa y acción formativa.

Por otro lado, se establece la responsabilidad solidaria de los sujetos que participen en la obtención fraudulenta de ayudas, subvenciones y bonificaciones y se endurecen las sanciones, de manera que los beneficiarios del sistema de formación profesional para el empleo no puedan volver a serlo durante un periodo de 5 años en caso de cometer una infracción muy grave.

Por último y a fin de garantizar un refuerzo del control y capacidad sancionadora se prevé la creación de una Unidad Especial de Inspección en el seno de la Dirección Especial adscrita a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Esta ley recoge en su capítulo V la implantación de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo que se lleve a cabo en los distintos ámbitos competenciales.

Este sistema integrado permitirá desarrollar tres instrumentos clave de difusión, garantía de calidad y transparencia para el sistema a que hace referencia el artículo 20: la Cuenta de Formación, que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad; el Catálogo de Especialidades Formativas, que será referente común de toda la oferta formativa que se programe para los trabajadores ocupados y desempleados y será objeto de actualización permanente; y el Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, al que se incorporarán los resultados de las auditorías o controles de calidad que se realicen a dichas entidades.

De la mano de los mejores sistemas de información, se introduce un compromiso de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo. El énfasis de la evaluación se sitúa en la calidad y el impacto real de la formación, en términos de mejora en el desempeño en el puesto de trabajo o de inserción de los trabajadores. Serán estos resultados los que permitan mejorar la toma de decisiones acerca de la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Junto con estas evaluaciones, se realizarán auditorías de calidad de las entidades que impartan la formación y sus resultados se harán públicos, de forma que empresas, trabajadores y Administraciones dispongan de toda la información posible en un sistema más transparente.

Por último, el capítulo VI hace referencia a la gobernanza del sistema y define un nuevo papel para los distintos agentes y órganos que intervienen en el gobierno del sistema, mediante la transformación de los mencionados órganos de gobierno y, en particular, de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en los que la representación de la Administración General del Estado deberá ser mayoritaria. El papel de los agentes sociales en el sistema es objeto de modificaciones de calado: se impulsa su liderazgo y el protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el diseño estratégico, en la planificación, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados. Se trata de hacer el mejor aprovechamiento posible de la experiencia y conocimiento que puede aportar su cercanía al tejido productivo mediante una contribución que representará, de hecho, una de las grandes fortalezas del nuevo sistema de formación profesional para el empleo, al tiempo que se promueven diferentes espacios y formas de participación y colaboración de otros agentes sociales.

De manera coherente con este nuevo papel y con los cambios ya operados en el sistema desde la reforma laboral de febrero de 2012, los agentes sociales dejan de participar en la gestión de fondos y en la impartición de la formación como lo hacían hasta la fecha, dejando este papel a las entidades que imparten formación profesional y que desarrollarán esta tarea en un nuevo entorno más competitivo.

La ley se completa con doce disposiciones adicionales, cuatro transitorias, una derogatoria y diez finales.

La disposición adicional primera recoge la especial atención a las pequeñas y medianas empresas que deberán promover los servicios públicos de empleo, mientras que la segunda prevé el impulso al «cheque formación» a través de las medidas que se propongan en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

La disposición adicional segunda contiene una medida de impulso al cheque-formación.

La disposición adicional tercera supone un impulso necesario a los instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, entre los cuales se encuentran los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, para reforzar las

oportunidades de cualificación, así como la adecuación de las acciones formativas a las necesidades de los trabajadores y del sistema productivo.

La disposición adicional cuarta se refiere a las medidas necesarias para la elaboración de estadísticas que reflejen la totalidad de la actividad formativa que se desarrolla en todo el territorio del Estado.

La disposición adicional quinta prevé la adaptación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo con arreglo a lo previsto en esta norma.

Por su parte, la disposición adicional sexta hace referencia a la financiación de las actividades de prospección y planificación previstas en el sistema a través del presupuesto de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La disposición adicional sexta contempla la financiación de las actividades de prospección y planificación.

La disposición adicional séptima recoge un mandato al Gobierno para el análisis del conjunto de bonificaciones a la contratación y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en vigor en todos los ámbitos territoriales y su presentación antes del 31 de mayo de 2016.

La disposición adicional octava prevé que los remanentes de crédito destinado al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal, se incorporarán a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que corresponda.

La disposición adicional novena recoge una previsión relativa a la ausencia de aumento en el gasto público como consecuencia de las medidas de esta ley.

La disposición adicional décima contiene límites a los pagos anticipados.

La disposición adicional undécima contempla financiación de acciones de fomento del empleo en 2015.

La disposición adicional duodécima establece el régimen para la Comunidad Autónoma del País Vasco.

La transformación del modelo de formación profesional para el empleo no acaba con la aprobación de esta ley. En su desarrollo se aprobará un nuevo real decreto y una orden ministerial que derogarán la totalidad del marco jurídico vigente, constituido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y todas las normas que lo desarrollan.

Sin embargo, este desarrollo normativo posterior no debe demorar la puesta en marcha de los elementos esenciales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo descritos anteriormente, que serán de aplicación a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

Por ello, la disposición transitoria primera establece que se mantendrá vigente el citado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, así como su normativa de desarrollo, sólo en aquellos aspectos en los que no pueda ser de aplicación directa lo establecido en esta ley hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente lo previsto en la misma, detallándose las previsiones que sí serán de aplicación directa para mayor seguridad jurídica.

En cualquier caso, parte importante de la efectividad de los cambios va más allá del nuevo marco normativo, pues hay instrumentos y medidas en los que el éxito de su implantación dependerá de manera fundamental del compromiso de todos los agentes implicados en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

La disposición transitoria segunda recoge las competencias de carácter transversal que deberán tener consideración de prioritarias a efectos de la programación formativa en 2015.

La disposición transitoria tercera se refiere al régimen tributario de los contratos predoctorales vigentes a la entrada en vigor de esta ley.

La disposición transitoria cuarta hace referencia al régimen transitorio hasta la suscripción de convenios entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas.

La disposición final primera hace referencia al título competencial, mientras que la segunda prevé la organización de la unidad especial de inspección encargada de las funciones de vigilancia y control en el ámbito de la formación profesional para el empleo.

La disposición final segunda se refiere a la Unidad especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La disposición final tercera introduce, como se ha mencionado anteriormente, la modificación del Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La disposición final cuarta se refiere a la modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Mediante la disposición final quinta se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para incorporar a las organizaciones empresariales entre aquellas con capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos y para clarificar determinados extremos relativos a la representatividad de las organizaciones de autónomos.

La disposición final sexta modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación para regular la figura del contrato del personal investigador predoctoral en formación.

Mediante la disposición final séptima se procede a la integración de los funcionarios y pensionistas de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud, dando así cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 3/2014, de 27 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre. Asimismo, la disposición final octava habilita para la modificación por rango reglamentario de la norma reglamentaria que es objeto de modificación por la disposición final anterior.

Finalmente, la disposición final novena habilita al Gobierno a realizar los desarrollos reglamentarios que resulten precisos en ejecución de la presente ley y la séptima prevé su entrada en vigor.

La disposición final décima recoge la cláusula de entrada en vigor.

V

La reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral resulta inaplazable en el contexto económico y laboral en el que nos encontramos, con el fin de acelerar los efectos potencialmente beneficiosos que podrá tener esta reforma, en términos de creación de empleo, en el momento actual de recuperación de la economía española.

La formación tiene una incidencia determinante sobre el empleo. De hecho, el empleo perdido durante la reciente recesión económica lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación. Entre 2007 y 2013 más de la mitad de los trabajadores que no habían superado la educación primaria perdieron su empleo. En cambio, el número de ocupados con estudios superiores se incrementó en un 2 por ciento.

Las carencias formativas tienen un impacto negativo cuantificable sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores: las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas a casi el doble de probabilidades de quedar desempleadas con la pérdida económica y social que implica (Informe PIAAC, 2010).

A pesar del crecimiento del PIB durante los últimos seis trimestres y la recuperación del empleo observada, permanecen importantes diferencias formativas entre los desempleados que requieren de una respuesta específica y contundente. Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, correspondientes al cuarto trimestre de 2014, la tasa de paro de quienes sólo tienen estudios primarios (38,07 por ciento) es 2,7 veces superior a aquella de quienes tienen estudios superiores (14,29 por ciento). El 54 por ciento de los desempleados no ha superado la educación secundaria.

Asimismo, se observa una incidencia diferencial del nivel formativo en el tiempo de permanencia en desempleo: del total de trabajadores desempleados que buscan un puesto de trabajo desde hace, al menos, dos años, el 60 por ciento no han completado la educación secundaria. Casi el 70 por ciento de los trabajadores desempleados que sólo cuentan con educación primaria han permanecido en esta situación durante más de un año, 15 puntos por encima de lo que se observa entre los trabajadores con educación superior.

Así, resulta esencial acometer la reforma de la formación profesional para el empleo para evitar que una parte importante de nuestra población activa se perpetúe en situación de desempleo (14,6 por ciento de desempleo de larga duración en el cuarto trimestre de 2014, más del doble de la media de la UE), con las graves consecuencias tanto económicas como sociales que ello supone en el largo plazo. Se trata de acelerar su proceso de retorno al empleo con las mejores garantías y amplificar, con ello, el impacto de la recuperación económica prevista (2 por ciento de crecimiento del PIB previsto para 2015) sobre el mercado de trabajo.

De otra parte, también la calidad de la formación que reciben los trabajadores ocupados resulta determinante para la recuperación económica y del empleo: la formación contribuye a aumentar la productividad de los trabajadores, a su capacidad de innovar y acomodar los cambios tecnológicos. Ello redunda en la mayor competitividad de las empresas y de la economía española. Además, favorece la menor rotación de los trabajadores y la mayor estabilidad en el empleo.

Por todo ello, la inmediata puesta en marcha del nuevo sistema de formación profesional para el empleo contribuirá, a corto plazo, a multiplicar los positivos efectos de la coyuntura económica y del empleo esperable en 2015 y 2016.

Finalmente, la regulación del nuevo modelo de formación profesional para el empleo se acompaña de un novedoso régimen de infracciones y sanciones.

La necesidad de la reforma se puso de manifiesto también en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, del pasado 29 de julio ya mencionado. El Gobierno y los interlocutores sociales en dicho Acuerdo manifiestan que la recuperación económica exige la transformación del modelo para mejorar la capacitación de los trabajadores y contribuir a la competitividad de las empresas españolas, al tiempo que se debe superar la actual situación de desajuste de cualificaciones en España para no perder las oportunidades de empleo que surgirán en Europa en los próximos años.

Por ello, todas las partes se comprometieron a que el nuevo modelo estuviera operativo y resultara de aplicación a todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral a partir del 1 de enero de 2015.

Esta norma ha tenido en cuenta, además, dos hechos muy recientes que profundizan en la necesidad de la reforma definitiva del sistema. Por un lado, se impone resolver las ineficiencias del actual modelo de formación profesional para el empleo que se han puesto de manifiesto en los últimos informes de fiscalización de la gestión elaborados por el Tribunal de Cuentas. Por otro, la doctrina del Tribunal Constitucional recogida en sus últimas sentencias sobre la normativa vigente en esta materia, la más reciente de 15 de diciembre de 2014, permite al Gobierno acometer ahora una reforma integral del sistema de formación profesional para el empleo que resulte conforme al marco constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas, garantizándose así la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa.

La necesidad de que las administraciones públicas competentes puedan aplicar ya en el ejercicio 2015 las disposiciones y medidas que introduce esta norma para corregir las graves ineficiencias y debilidades detectadas, sin que ello ponga en riesgo la continuidad en la prestación de los servicios formativos que requieren trabajadores y empresas, máxime en una coyuntura como la descrita, exige celeridad.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente ley tiene por objeto regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema, conforme a los fines y principios señalados en los artículos 2 y 3.

2. El sistema de formación profesional para el empleo regulado en esta ley dará cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español y responderá a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y los demás agentes que intervienen en el mismo para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación, respetando el marco competencial existente.

Artículo 2. *Fines del sistema.*

Los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.

b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.

d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

f) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Artículo 3. *Principios del sistema.*

Los principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo son:

a) El ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.

b) La anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.

c) La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.

d) La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como la participación de los agentes sociales en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, especialmente la dirigida a los trabajadores ocupados.

e) La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista.

f) La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.

g) La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.

h) La articulación del sistema a través de la coordinación, la colaboración y la cooperación interadministrativa en el marco de la competencia normativa del Estado, que permita la flexibilidad y la optimización de los recursos destinados al sistema.

i) El impulso a la formación programada por la empresa, con la participación de la representación legal de los trabajadores, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades más inmediatas y cercanas a empresas y trabajadores.

j) La medición del impacto de la formación y compromiso con la mejora continua, mediante el refuerzo de los sistemas de información, el seguimiento y control, así como la evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo, todo ello en el marco de los instrumentos que cuenten con la presencia de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales.

k) La accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables en las acciones del sistema de formación profesional para el empleo, mediante la adopción de las disposiciones y medidas que resulten necesarias.

CAPÍTULO II

Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo

Artículo 4. *Prospección y detección de necesidades formativas.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal, en coordinación y cooperación con las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y de los agentes sociales, a través del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, desarrollará una función permanente de prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo, para proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral, y para anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y a la competitividad de las empresas.

2. La realización de la citada función comprenderá, al menos, las siguientes actividades:

a) El desarrollo de una metodología y herramienta de análisis prospectivo, en las que se definan procedimientos estructurados para su desarrollo y la difusión y traslación de sus resultados a la programación de la oferta formativa.

b) La potenciación de las iniciativas de detección de necesidades mediante la coordinación de los distintos agentes que pueden aportar al proceso, en particular, las estructuras paritarias sectoriales, favoreciendo un marco de intercambio de información y puesta en común de conocimientos.

c) La identificación de las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores, a partir de un análisis de su perfil profesional, de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.

3. Los resultados de las actividades señaladas en el apartado anterior se plasmarán en el escenario plurianual a que se refiere el artículo 5. Asimismo, darán lugar a un informe anual que recogerá, al menos, la identificación de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, las necesidades formativas de los trabajadores y las recomendaciones concretas que serán referentes de la programación de la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados. De este informe se dará conocimiento al Consejo General de Formación Profesional y al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 5. *Escenario plurianual.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaborará, con informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, un escenario plurianual que actúe como marco de planificación estratégica de todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para asegurar que el sistema responda de forma dinámica a las necesidades formativas de empresas y trabajadores identificadas desde los distintos ámbitos competenciales y ofrecer una imagen de certidumbre y estabilidad a todos los agentes implicados en su desarrollo que permita la inversión en formación y la generación de estructuras estables en el tiempo.

Su diseño se realizará con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de las comunidades autónomas, de las estructuras paritarias sectoriales y de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de las entidades de la economía social en su ámbito específico, y con la colaboración de otros departamentos ministeriales, de observatorios y de expertos en la materia.

2. Este escenario plurianual identificará, al menos:

a) Las tendencias y la evolución previsible de la economía española, plasmando las novedades que exigen actualizar y adaptar las competencias de los trabajadores a través de la formación.

b) Los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos de trabajo y los sectores en reconversión, junto con las necesidades de formación y recualificación de sus trabajadores.

c) Las competencias transversales que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.

d) Los objetivos de atención prioritaria (sectoriales, transversales, territoriales y por colectivos) y los indicadores que permitan la evaluación del desarrollo y los resultados de la actividad formativa que se realice en virtud de ese escenario. En todo caso, dichos objetivos deberán converger con las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo a que se refiere el artículo 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, así como de la Estrategia y directrices europeas sobre empleo y formación, vigentes en cada momento.

e) La proyección estimativa de los recursos financieros para el sistema de formación profesional para el empleo durante el correspondiente período, de manera que pueda atender las necesidades de empresas y trabajadores. Conforme a lo previsto en el artículo siguiente, esta proyección podrá incorporar los recursos propios que las comunidades autónomas tengan previsto destinar en el ejercicio de su competencia y según se determine en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Artículo 6. *Financiación.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se financiará con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, así como con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto de la Agencia Española de Empleo y con los fondos propios que las Comunidades Autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia. Igualmente, las acciones del sistema de formación profesional para el empleo podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas.

De la misma manera, y al objeto de garantizar la universalidad y sostenimiento del sistema, este se podrá financiar con cuantas cotizaciones por formación profesional pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

2. Anualmente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social elaborará la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el sistema de formación profesional para el empleo entre los diferentes ámbitos e iniciativas de formación contempladas en esta ley. La propuesta de distribución se someterá a informe del órgano de participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

3. La parte de los fondos de formación para el empleo fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que deba ser gestionada por la Agencia Española de Empleo se aplicará a las acciones e iniciativas formativas que requieran de una actuación coordinada y homogénea para integrar los diversos componentes multisectoriales e interterritoriales implicados en las correspondientes ayudas. Igualmente se aplicarán a las acciones e iniciativas formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado o que se dirijan a personas trabajadoras inmigrantes en sus países de origen.

4. Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las Comunidades Autónomas, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. Asimismo, en la asignación y seguimiento de estos fondos será de aplicación la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente en cada momento y, en particular, su distribución entre las Comunidades Autónomas en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Anual para el Fomento del Empleo

Digno de cada ejercicio, así como el control y garantía de la máxima eficiencia en la utilización de dichos fondos.

5. En la aplicación de los fondos de formación profesional para el empleo señalados en el apartado 1, se utilizarán las siguientes formas de financiación:

a) Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores y trabajadoras y a los permisos individuales de formación.

b) Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, incluida la dirigida específicamente a personas trabajadoras autónomas y de la economía social, así como a los programas públicos mixtos de empleo-formación. La concurrencia estará abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente.

Cuando se trate de programas formativos con compromisos de contratación, la concurrencia estará abierta a las empresas y entidades que comprometan la realización de los correspondientes contratos en los términos que reglamentariamente se establezcan, sin perjuicio de los supuestos en que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones, en los términos previstos en la letra d) de este apartado.

En la iniciativa de formación en alternancia con el empleo no financiada con bonificaciones, incluyendo los programas públicos de empleo y formación, la actividad formativa se regirá por lo establecido en su normativa reguladora específica mediante subvenciones en régimen de concurrencia abierta a las entidades previstas en dicha normativa, sin perjuicio de los supuestos en que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones, en los términos previstos en la letra d) de este apartado.

Los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a las personas trabajadoras desempleadas que, de acuerdo con su perfil, les acredite para realizar acciones formativas concretas dirigidas a mejorar su empleabilidad. En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a la entidad de formación seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle al efecto.

c) Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, las Administraciones públicas competentes podrán aplicar, además de la gestión directa a través de centros propios, el régimen de contratación pública, especialmente mediante la suscripción de acuerdos marco, suscribir contratos-programa, convenios, o aplicar cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho, a lo previsto en las previsiones recogidas en esta ley relativas a la gestión de fondos del sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y la evaluación de la formación impartida.

d) La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas, ayudas de transporte, manutención y alojamiento y ayudas que permitan conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes, que se concedan a las personas desempleadas que participen en las acciones formativas, a la compensación económica a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales y a la formación con compromiso de contratación, siempre y cuando concurra la excepcionalidad contemplada en el artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, además de aquellas iniciativas y supuestos para cuya financiación se prevea la concesión directa de subvenciones de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, dicha forma de concesión se aplicará, por razones de interés público y social, a los convenios que suscriban las instituciones públicas competentes para la formación de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, así como a las subvenciones que conceda la Agencia Española de Empleo al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, para el desarrollo de los programas públicos de empleo y formación.

e) A la financiación de formación impartida a través de la red pública de centros de formación se destinará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado una partida específica y suficiente, con el fin de garantizar una oferta formativa de calidad dirigida a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas. La parte de estos fondos que deban ser gestionados por las Comunidades Autónomas en función de sus competencias, se distribuirá de conformidad con los criterios que al efecto se fijen en Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Las acciones formativas que se financien con esta dotación presupuestaria deberán estar contempladas en el Catálogo de Especialidades formativas previsto en el artículo 20.3.

Cualquiera que sea la forma utilizada para la gestión de estas acciones formativas, su financiación no requerirá el previo establecimiento de un régimen de concurrencia competitiva entre los centros de formación de la red pública, garantizándose, en todo caso, los principios de publicidad, objetividad, transparencia y no discriminación.

6. Reglamentariamente se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas señaladas en los apartados anteriores, que resultarán de aplicación a las distintas administraciones competentes. Estas bases reguladoras solo contemplarán la financiación de las acciones formativas realizadas a partir del acto de concesión de la correspondiente subvención.

Asimismo, estas bases podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa, conforme a lo recogido en el artículo 34 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, con un límite máximo que no podrá superar el 80 por ciento del importe concedido, lo que supondrá que como mínimo un 20 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.

Estas bases no podrán incluir, en ningún caso, criterios de concesión de las subvenciones que impliquen la reserva de actividad para determinadas entidades, así como otros criterios ajenos a aspectos de solvencia técnica y financiera.

La gestión de las distintas administraciones competentes de los fondos a que se refieren los apartados anteriores deberá ajustarse a los principios previstos en el capítulo II de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

7. A la financiación de la formación de los empleados y empleadas públicas se destinará el porcentaje que, sobre los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Esta formación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones públicas.

8. A la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social se destinará la cuantía que anualmente establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Reglamentariamente se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas correspondientes, así como los mecanismos de justificación y pago.

En el ámbito de las Administraciones públicas, esta capacitación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación para el empleo de las Administraciones públicas. En el ámbito del Acuerdo de formación para el empleo en las Administraciones públicas, las acciones mencionadas en este apartado se financiarán con cargo a las cantidades asignadas en cada ejercicio en el presupuesto de gastos de la Agencia Española de Empleo para financiar la actividad formativa del Instituto Nacional de Administración Pública, de acuerdo con el anterior apartado 7.

Artículo 7. *Módulos económicos.*

1. A los efectos de lo previsto en los apartados siguientes, se entiende por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública. Los módulos económicos se aplicarán a todas las iniciativas de formación profesional para el empleo, incluida la formación de los empleados públicos.

2. Reglamentariamente, se fijarán módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas incluidas en el Catálogo previsto en el artículo 20.3 previo estudio

de su adecuación a los precios de mercado en función de la singularidad, especialización y características técnicas de aquéllas, así como de las modalidades de impartición. La citada norma establecerá los límites, máximo y mínimo, entre los que se podrán ajustar estos módulos específicos, conforme a criterios objetivos que deberán atender, entre otros aspectos, a la diferencia de precios de mercado en función de la especialidad formativa y del ámbito territorial en que se imparta. Los módulos a que se refiere este apartado se actualizarán periódicamente.

Cuando se lleve a cabo lo dispuesto en el párrafo anterior, las bases reguladoras de las subvenciones, que resulten de aplicación conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 6.8, podrán prever el régimen de concesión y justificación a través de módulos, según la regulación contenida en los artículos 76 a 79 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

3. Asimismo, se fijarán los módulos económicos máximos que serán de aplicación en la financiación de los costes de la actividad formativa realizada y justificada para aquellas especialidades o acciones formativas para las que no se hayan establecido los módulos específicos a que se refiere el apartado anterior.

En el importe de estos módulos estarán comprendidos tanto los costes directos como los costes indirectos de la actividad formativa. Los costes indirectos no podrán superar el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.

Por su parte, se podrán financiar los costes de organización en la formación programada por las empresas siempre que estas encomienden la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 12. Estos costes no podrán superar el 10 por ciento del coste de la actividad formativa, si bien podrán alcanzar hasta un máximo del 15 por ciento en caso de acciones formativas dirigidas a trabajadores de empresas que posean entre 6 y 9 trabajadores en plantilla, así como hasta un máximo del 20 por ciento en caso de empresas que tengan hasta 5 trabajadores en plantilla.

Reglamentariamente se establecerán las incompatibilidades entre conceptos financiables como costes indirectos y costes de organización de la formación.

4. En ningún caso se entenderá como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades externas organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

CAPÍTULO III

Programación y ejecución de la formación

Artículo 8. *Iniciativas de formación profesional para el empleo.*

1. Se entiende por iniciativa de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo. En particular:

a) La formación programada por las empresas, para sus trabajadores.

b) La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.

c) La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.

d) Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad. Asimismo, se consideran iniciativas de formación las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas,

previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.

2. Las iniciativas de formación profesional para el empleo a que se refiere el apartado anterior, así como las acciones formativas que las integran, estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

Sin perjuicio de lo anterior, en la oferta formativa programada por las administraciones competentes, la duración de las acciones formativas se ajustará a lo establecido en el Catálogo previsto en el artículo 20.3 para la correspondiente especialidad formativa. En la formación programada por las empresas, las acciones formativas estarán sujetas a una duración mínima de dos horas. En cualquier caso, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación.

Artículo 9. *Formación programada por las empresas.*

1. En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas a que hace referencia el artículo 6.6, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

Asimismo, la formación programada podrá aplicarse a los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota por el concepto de formación profesional, para cubrir sus propias necesidades formativas en las mismas condiciones que las establecidas por el presente artículo.

2. Las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

La citada programación se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas.

Si surgieran discrepancias entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas. De mantenerse las discrepancias durante el plazo que se establezca reglamentariamente, estas serán objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

3. Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En el caso de grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de agruparse, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En ambos supuestos, la empresa deberá comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas reales de las empresas y sus trabajadores.

Asimismo, las empresas podrán optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 12. En este caso la impartición de la formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente a que se refiere el artículo 15. Se considerarán inscritas o acreditadas las entidades homologadas por otras administraciones para impartir formación habilitante para el ejercicio de determinadas actividades profesionales. Ni la actividad de organización ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación. No se entenderá que se ha encomendado la organización de la formación a una entidad externa, cuando la actividad a desempeñar por esta se limite a las funciones de gestión administrativas necesarias para la correcta aplicación de las bonificaciones.

4. Para la financiación de los costes derivados de la formación prevista en este artículo, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrán de un «crédito de formación», el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar, según el procedimiento que a tal efecto se establezca reglamentariamente y siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio presupuestario, su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.

En caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional. Lo establecido en este párrafo producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

Las empresas de menos de 100 trabajadores podrán, a su vez, agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el único objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Estas agrupaciones serán gestionadas necesariamente por las organizaciones y entidades previstas en el apartado 1 del artículo 12 de esta ley. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para la comunicación y justificación que se desarrolle al amparo de esta iniciativa.

Asimismo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio establecerá el crédito mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social.

5. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación:

a) De 6 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
b) De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
c) De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.
d) De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.

Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

6. Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado

por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, reconocido en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En este caso, el coste de la actividad formativa vinculada al citado permiso podrá financiarse con el crédito de formación asignado a la empresa, según lo previsto en el apartado 4 de este artículo. Asimismo, este permiso retribuido de 20 horas anuales se entenderá cumplido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación señalado en el artículo 8.1.d).

7. Las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por una de las modalidades del Mecanismo RED a las que hace referencia el artículo 47 bis de dicha norma, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.
c) De 50 o más personas trabajadoras: 320 euros por persona.

Este incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las cuantías establecidas anteriormente podrán, en su caso, ser actualizadas reglamentariamente.

Asimismo, para el seguimiento de esta formación, el Servicio Público de Empleo Estatal será reforzado en sus unidades provinciales de gestión.

Artículo 10. *Oferta formativa para trabajadores ocupados.*

1. La oferta formativa para trabajadores ocupados tiene por objeto ofrecerles una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad.

Esta oferta formativa atenderá a las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrollará de manera complementaria a esta mediante programas de formación que incluyan acciones formativas que respondan a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal. En particular, esta oferta formativa deberá garantizar, además de los programas de formación sectoriales, la formación en competencias transversales conforme a las necesidades identificadas en el escenario plurianual y el informe anual a que se refieren los artículos 4 y 5. Asimismo, con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores ocupados a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, las Administraciones competentes desarrollarán programas de cualificación y reconocimiento profesional procurando, para ello, una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable, así como los procedimientos que permitan un reconocimiento efectivo de las competencias adquiridas por la experiencia laboral.

2. La detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados, teniendo en cuenta el escenario plurianual previsto en el artículo 5, se realizará:

a) Con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, a través de las estructuras paritarias sectoriales que se constituyan, respecto de los programas de formación sectoriales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter sectorial. A falta de constitución de las citadas estructuras paritarias sectoriales, las funciones señaladas en este apartado se realizarán con la participación directa de las organizaciones mencionadas anteriormente.

b) Con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de los programas de formación transversales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter transversal.

c) Con la participación de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social, así como aquellas con suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de la formación dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social en el ámbito de participación que se establezca.

Asimismo, se podrá consultar con cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

3. Podrán participar en la oferta formativa prevista en este artículo, además de los trabajadores ocupados, los desempleados en función del límite que se establezca reglamentariamente de forma acorde a la coyuntura del mercado de trabajo en cada momento.

Artículo 11. *Oferta formativa para trabajadores desempleados.*

1. La oferta formativa para trabajadores desempleados tiene por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad. Para ello se tendrá en cuenta el perfil del trabajador elaborado por los servicios públicos de empleo, con el asesoramiento necesario cuando las condiciones particulares del trabajador con discapacidad lo requieran, conforme a lo previsto por la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

El diseño, programación y difusión de esta oferta formativa corresponde a las Administraciones públicas competentes, con informe preceptivo y no vinculante de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas conforme a los órganos de participación establecidos en cada ámbito competencial.

2. La oferta formativa para trabajadores desempleados se desarrollará mediante programas de las administraciones competentes dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional y programas formativos que incluyan compromisos de contratación. Las Administraciones competentes podrán desarrollar acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, en los términos establecidos en el apartado 1 del artículo 10.

Asimismo, las acciones formativas incluidas en dicha oferta podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social, así como contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas.

3. Con carácter general, la oferta formativa prevista en este artículo otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación e incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo.

Artículo 12. *Organización de la formación programada por las empresas para sus trabajadores.*

1. La formación regulada en el artículo 9 podrá ser organizada por la propia empresa o bien encomendarse a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, a asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente, a que se refiere el artículo 15.

2. Las entidades a las que las empresas encomienden la organización de la formación para sus trabajadores estarán obligadas a comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración cuando así lo acuerden con la empresa, debiendo asegurar, en todo caso, el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial.

Asimismo, las mencionadas entidades serán las que contraten a la entidad de formación acreditada y/o inscrita que imparta las acciones formativas, salvo en el caso de tratarse de la misma entidad.

Además de estas obligaciones y de las que puedan establecerse reglamentariamente, las citadas entidades deberán facilitar a las empresas para las que organicen la formación de sus trabajadores la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas, así como la información necesaria para la correcta aplicación de las bonificaciones por parte de dichas empresas.

Asimismo, deberán someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control que realicen las Administraciones públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.

Artículo 13. *Programación y gestión de las ofertas formativas.*

1. Las programaciones de las ofertas formativas, reguladas en los artículos 10 y 11, deben ser coherentes con los objetivos de la política de empleo y tendrán entre sus referentes el escenario plurianual de formación, el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el Catálogo de especialidades formativas previsto en el artículo 20.3.

Estas programaciones podrán tener carácter anual o plurianual y serán aprobadas, a efectos de su financiación pública, por las Administraciones competentes en sus respectivos ámbitos de gestión conforme a lo previsto en el párrafo anterior y sin perjuicio de la participación de las organizaciones recogidas en el apartado 2 del artículo 10. Para garantizar el ejercicio del derecho a la formación en cualquier momento y lugar, dichas programaciones contendrán una oferta de acciones formativas amplia, flexible, abierta y permanente, así como accesible para todos los trabajadores cualquiera que sea el lugar de su residencia, de forma que puedan dar respuestas ágiles a las necesidades formativas que surjan en el mercado de trabajo y que requieran la adaptación de los trabajadores.

2. Las ofertas formativas programadas estarán basadas en un diagnóstico previo de necesidades y enunciarán, de manera clara y precisa, los objetivos que se persiguen con su realización. Además, se detallarán las mejoras introducidas en aplicación de los resultados de las evaluaciones realizadas y se identificarán las acciones formativas de carácter prioritario, las cuales tratarán de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores.

3. Se garantizarán los principios de publicidad, objetividad y libre concurrencia en la gestión de las convocatorias públicas para la financiación de la actividad formativa. Los organismos gestores publicarán en sus páginas web, una vez finalizado el citado proceso, la relación de entidades beneficiarias con especificación del tipo o líneas de programa, la puntuación técnica y la financiación obtenidas.

Los principios previstos en el párrafo anterior se garantizarán, igualmente, en la selección de las entidades de formación debidamente acreditadas y/o inscritas que participen en la implantación del cheque formación previsto en el artículo 6.

4. La información relativa a las acciones formativas programadas y ejecutadas en cada ámbito (estatal, autonómico, de empresa o sector) se integrará, a efectos estadísticos y de su seguimiento, en una base de datos común que administrará el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. Las Administraciones públicas competentes deberán evitar duplicidades y solapamientos entre los distintos ámbitos de gestión, tanto en lo que se refiere a las acciones formativas programadas como a los contenidos y destinatarios de las mismas, así como posibles lagunas en la cobertura de las necesidades formativas. En particular, garantizarán la posibilidad de que un desempleado pueda participar en actividades de formación de comunidades autónomas distintas de aquella en la que esté empadronado.

Artículo 14. *Impartición de la formación.*

1. La formación profesional para el empleo podrá impartirse de forma presencial, mediante teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores.

Lo establecido en este apartado producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

2. Podrán impartir formación profesional para el empleo:

a) Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o bien recurrir a su contratación, siempre que resulten adecuados para este fin.

b) Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación o bien mediante convenios o conciertos con entidades o empresas públicas que estén acreditadas y/o inscritas para impartir la formación, en cuyo caso estas últimas no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa, no considerándose subcontratación, a estos efectos, la contratación del personal docente.

En todo caso, se consideran centros propios los Centros de Referencia Nacional y los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública.

c) Las entidades de formación, públicas o privadas, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, conforme a lo previsto en el artículo siguiente, para impartir formación profesional para el empleo, incluidos los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada. Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de estas entidades, en caso de actuar como beneficiaria o proveedora de la oferta formativa regulada en el artículo 10, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione hasta un límite del 10 por ciento del total de participantes sin superar, en ningún caso, el límite del 10 por ciento del total de sus trabajadores en plantilla.

Asimismo, estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada. A estos efectos, la contratación del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación.

Artículo 15. *Acreditación y registro de las entidades de formación.*

1. Las entidades de formación, públicas y privadas, deberán estar inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente para poder impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3. Sin perjuicio de la obligación de comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas, la inscripción a que se refiere este párrafo no se requerirá a las empresas que impartan formación a sus trabajadores sea con sus propios medios o recurriendo a la contratación. Tampoco será necesaria la inscripción cuando la formación se imparta por la propia empresa a través de plataformas de teleformación residentes en el exterior y siempre que se trate de empresas multinacionales. En el caso de que la empresa opte por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 12, sí se requerirá inscripción en el correspondiente registro a la entidad de formación que la imparta, incluso cuando no se trate de formación recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas conforme a lo previsto en el artículo 20.3.

Asimismo, para poder impartir formación profesional para el empleo dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, las entidades de formación deberán estar acreditadas por la Administración pública competente. La citada acreditación conllevará la inscripción en el registro previsto en el párrafo anterior.

La inscripción en el registro mencionado en este apartado no tendrá carácter constitutivo.

2. La competencia para efectuar la citada acreditación y/o inscripción corresponderá al órgano competente de la comunidad autónoma en la que radiquen las instalaciones y los recursos formativos de la entidad de formación interesada.

Cuando la acreditación e inscripción esté referida a las entidades de formación para la modalidad de teleformación, la competencia corresponderá al órgano competente de la comunidad autónoma en la que estén ubicados los centros en los que se desarrollen las sesiones de formación presencial y/o pruebas de evaluación final presenciales **y al Servicio Público de Empleo Estatal cuando dichos centros presenciales estén ubicados en más de una comunidad autónoma**.

Igualmente, corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la acreditación e inscripción de los centros móviles cuando su actuación formativa se desarrolle en más de una comunidad autónoma. Asimismo, podrán solicitar su acreditación e inscripción al citado organismo las entidades de formación que dispongan de instalaciones y recursos formativos permanentes en más de una comunidad autónoma.

Téngase en cuenta que se declara la inconstitucionalidad y nulidad de los incisos destacados del apartado 2 por Sentencia del TC 81/2017, de 22 de junio. Ref. BOE-A-2017-8466

3. Para la acreditación y/o inscripción de las entidades de formación en la especialidad o especialidades formativas de que se trate, aquellas deberán disponer de instalaciones y recursos humanos suficientes que garanticen su solvencia técnica para impartir la formación, tanto teórica como práctica, así como la calidad de la misma. Las instalaciones y recursos podrán ser propios o bien de titularidad de terceras entidades privadas o públicas cuando ello no implique subcontratar la ejecución de la actividad formativa, debiendo aportar en este caso el correspondiente acuerdo o contrato de disponibilidad.

Cuando la formación esté dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, las entidades de formación deberán reunir, para su acreditación y el mantenimiento de esta, los requisitos especificados en la normativa reguladora de los correspondientes certificados de profesionalidad. Respecto de las demás especialidades formativas, tales requisitos serán los especificados en el Catálogo previsto en el artículo 20.3.

4. Las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir especialidades formativas no dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad, deberán presentar ante la Administración pública competente una declaración responsable sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del apartado anterior. La presentación de la declaración responsable habilitará para el inicio de la actividad desde el momento de la presentación. La Administración Pública competente procederá a inscribir de oficio a la entidad de formación en el registro sobre la base de la declaración responsable presentada, sin perjuicio de la supervisión posterior del cumplimiento de los requisitos.

Las entidades de formación interesadas en inscribirse en el correspondiente registro para impartir formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas deberán, asimismo, presentar ante la Administración pública competente una declaración responsable con arreglo al modelo específico que se desarrolle para ello.

Por su parte, las entidades de formación interesadas en impartir las especialidades formativas dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad deberán presentar ante la Administración pública competente una solicitud de acreditación, considerándose estimadas las no resueltas en el plazo de seis meses desde la fecha de su presentación.

En todo caso, la acreditación y/o inscripción será única y válida para la prestación de servicios en todo el territorio nacional, conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

5. Cada uno de los registros habilitados por las Administraciones públicas competentes deberá estar coordinado con el Registro Estatal de Entidades de Formación previsto en el artículo 20.4.

Tanto los registros habilitados por las Administraciones competentes como el Registro Estatal a que se refiere el párrafo anterior incorporarán y publicarán la información relativa a

las entidades que hayan sido objeto de sanción como consecuencia de la comisión de infracciones conforme a la normativa aplicable.

A estos efectos, las autoridades competentes para imponer las sanciones las comunicarán a la administración pública competente, conforme a lo previsto en el apartado 2, para incorporar esta información en el correspondiente registro.

Artículo 16. *Obligaciones de las entidades de formación.*

1. Son obligaciones de las entidades de formación que impartan formación en el sistema de formación profesional para el empleo:

a) Cumplir en la impartición de las acciones formativas las prescripciones que les sean de aplicación en virtud de disposición legal o reglamentaria, incluida la obligación de impartir la formación en los espacios y con los medios formativos acreditados y/o inscritos para tal fin.

b) Facilitar y corresponsabilizarse en el seguimiento de la participación de los alumnos, del aprendizaje y su evaluación, así como en la investigación de metodologías y herramientas necesarias para la puesta al día del sistema.

c) Someterse a los controles y auditorías de calidad que establezcan las Administraciones competentes, cuyos resultados se incorporarán a los registros en los que estén inscritas.

d) Mantener las exigencias técnico-pedagógicas, de instalaciones, equipamiento y medios humanos tenidas en cuenta para la acreditación o inscripción de la especialidad.

e) Colaborar en los procesos para la selección de participantes y para su inserción en el mercado de trabajo cuando sean desempleados, específicamente en la forma que lo determine por la Administración competente en cada una de las iniciativas que se convoquen.

f) Comunicar a la Administración pública competente para mantener la inscripción como entidad de formación cualquier cambio de titularidad o de forma jurídica de la misma.

2. Sin perjuicio del régimen de sanciones e infracciones previsto en el artículo 19, la Administración pública competente, previo trámite de audiencia y, en su caso, subsanación de incidencias por un plazo máximo de un mes, podrá dictar resolución por la que se acuerde la baja en el registro de la entidad de formación o de la correspondiente especialidad, según los casos, cuando se incumpla alguna de las obligaciones señaladas anteriormente.

CAPÍTULO IV

Control de la formación y régimen sancionador

Artículo 17. *Seguimiento y control.*

1. Con el fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones que motivan la realización de las acciones formativas, estas deberán ser objeto de un seguimiento y control efectivo por las administraciones competentes que comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición y que abarcará, más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, la evaluación de los resultados de la formación, contribuyendo así a garantizar su calidad.

Este seguimiento y control se podrá realizar sobre la totalidad de las acciones formativas o en base a una muestra estadística suficientemente representativa, de acuerdo con lo que determine la administración competente, complementado con cuestionarios y entrevistas a los participantes sobre la calidad e impacto de la formación recibida y con auditorías de calidad de las entidades de formación en base a indicadores objetivos y transparentes, en particular, de los resultados de la formación.

2. Asimismo, deberá garantizarse un seguimiento y control de la formación para el empleo de manera integral y coordinada entre las diferentes Administraciones y organismos que intervienen en su gestión. A tal efecto, elaborarán un plan anual de seguimiento en sus respectivos ámbitos de actuación teniendo en cuenta las orientaciones que se aprueben en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Los resultados agregados de los diferentes planes de seguimiento y control se incorporarán a un informe que, con carácter anual, se elevará al citado órgano de participación y será de pública difusión.

Artículo 18. *Refuerzo del control y la capacidad sancionadora.*

1. Las Administraciones competentes se dotarán de los instrumentos y medios de control necesarios para detectar, evitar y, en su caso, sancionar los casos de incumplimiento o infracción. Asimismo, se dará visibilidad pública a los canales de denuncia y conocimiento de las situaciones fraudulentas.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá contar con estructuras especializadas en materia de formación profesional para el empleo, para lo que se constituirá, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, una Unidad Especial de Inspección, de acuerdo con lo establecido en esta ley.

La referida Unidad especial desarrollará anualmente un programa de inspección, de acuerdo con la información que le sea facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, cuando estas hayan dispuesto en los correspondientes planes de actuación territorial que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social asuma actuaciones concretas y determinadas en materia de formación profesional para el empleo, en los términos previstos en la normativa autonómica. La ejecución de dicho programa de inspección contará en todo caso con la participación de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

En el ámbito del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, corresponderá a las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora ordenar la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia, que se realizará, cuando resulte necesario, en colaboración con la referida Unidad especial de Inspección.

3. Para la ejecución de las actividades de seguimiento y control de la formación señaladas en el artículo 17, las Administraciones públicas competentes podrán recurrir al apoyo de entidades externas especializadas e independientes, destinando para ello una financiación que no podrá superar el 5 por ciento de los fondos de formación gestionados en el respectivo ámbito competencial. Estas entidades deben ser ajenas a los órganos de participación y gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, así como a la impartición y a la organización de la formación programada por terceros.

El mencionado apoyo en el desarrollo de los citados planes no podrá suponer, en ningún caso, la delegación de las potestades públicas asociadas al seguimiento y control de la actividad formativa.

Artículo 19. *Infracciones y sanciones.*

1. El régimen de infracciones y sanciones aplicable en el ámbito de la formación profesional para el empleo será el regulado por 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.

En lo no previsto en el régimen de infracciones y sanciones establecido en el párrafo anterior, se estará al contenido en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social controlará la aplicación de las subvenciones y ayudas establecidas en programas de apoyo a la formación profesional para el empleo, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones y de la actividad formativa por los órganos competentes en la materia.

No obstante, la legislación autonómica podrá disponer otras fórmulas de inspección en materia de formación profesional para el empleo.

3. Las sanciones impuestas por las infracciones graves y muy graves en materia de formación profesional para el empleo que den lugar a que la subvención sea declarada indebida por el órgano concedente, una vez firmes, se incluirán en la Base de Datos Nacional de Subvenciones a que se refiere el artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

La inclusión en la Base de Datos se realizará mediante comunicación de las autoridades competentes para imponer las sanciones, en la forma, plazos, contenido y modo de envío previsto en el artículo 20 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

La cesión de datos de carácter personal que debe efectuarse a la Intervención General de la Administración del Estado no requerirá el consentimiento del afectado. En este ámbito no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 21.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

4. Las exclusiones del acceso a subvenciones por un período determinado, como consecuencia de la comisión de infracciones conforme a la normativa aplicable, afectarán también a aquellas entidades de formación de las que, por razón de las personas que las rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión, de otras empresas en las que hubiesen concurrido aquellas.

5. Las conductas constitutivas de infracción administrativa derivadas del ejercicio del control financiero de las subvenciones y plasmadas en los informes que realicen la Intervención General de la Administración del Estado, de las comunidades autónomas o de las corporaciones locales, así como los órganos que, de acuerdo con la normativa comunitaria, tengan atribuidas funciones de control financiero, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores.

CAPÍTULO V

Sistemas de información, evaluación y calidad

Artículo 20. *Sistema integrado de información.*

1. El sistema integrado de información recogerá una información completa y actualizada acerca de las actividades formativas que se desarrollan en todo el territorio nacional, que permita su trazabilidad y la evaluación de su impacto sobre la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, y que garantice la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo, cualquiera que sea la iniciativa bajo la cual se desarrolle. Esta información quedará recogida en un fichero único, accesible para todas las Administraciones competentes.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con las comunidades autónomas, definirá los modelos y protocolos comunes de intercambio de datos que resulten necesarios para la puesta en marcha del sistema integrado de información y del referido fichero. Asimismo, completará y desarrollará los siguientes instrumentos de transparencia y difusión del sistema: la Cuenta de Formación, el Catálogo de Especialidades Formativas y el Registro Estatal de Entidades de Formación.

2. La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, y en todo caso la recibida de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una Cuenta de Formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Los servicios públicos de empleo velarán por la fiabilidad de la información que incorporen a esta cuenta y efectuarán, en tiempo y forma, las anotaciones correspondientes.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado un Catálogo de Especialidades Formativas, que contendrá toda la oferta formativa desarrollada en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, incluida la dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad, así como los requerimientos mínimos tanto del personal docente y de los participantes como de las instalaciones y equipamientos para la impartición de cada especialidad formativa.

La actualización permanente del Catálogo preverá medios ágiles para la incorporación al mismo de nuevas especialidades formativas y la respuesta a las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes. Asimismo, deberá efectuarse una revisión periódica de las mismas en un plazo no superior a cinco años a partir de su inclusión en el Catálogo.

En la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas a las especialidades formativas del citado Catálogo, sin perjuicio de la obligación de comunicar su inicio y finalización.

4. Asimismo, el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará y mantendrá permanentemente actualizado un Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, que estará coordinado, con una estructura común de datos con los registros de que dispongan las comunidades autónomas para la inscripción de las entidades de formación en sus respectivos territorios, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 e integrará la información de dichos registros.

Este registro estatal incorporará la información relativa a la calidad y resultados de la formación impartida por las entidades de formación inscritas mediante indicadores objetivos y transparentes.

Artículo 21. *Evaluación de la formación: Impacto y eficiencia.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo dispondrá de mecanismos de evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Con esta finalidad, el Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento.

Este plan anual de evaluación se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Asimismo, los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos serán los responsables de realizar una evaluación permanente que incluya:

a) Un estudio previo que justifique la necesidad o idoneidad de la puesta en marcha de toda iniciativa de formación. Este estudio incluirá un análisis de mercado con, al menos, un diagnóstico preciso de las necesidades de formación a las que se pretende dar respuesta.

b) El establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables, acompañados de un sistema de indicadores transparente que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad de la formación.

c) La medición del impacto de los conocimientos adquiridos, en términos de inserción de los trabajadores desempleados en un empleo relacionado con la formación recibida y de mejora del desempeño en el puesto o posibilidades de promoción para los trabajadores ocupados.

d) Una evaluación de la satisfacción de los usuarios en la que participarán los propios alumnos y las empresas.

e) El análisis sistemático de las conclusiones y recomendaciones que resulten de la evaluación, para que se traduzcan en mejoras para el sistema.

3. En la formación programada y gestionada por las empresas para sus propios trabajadores, sin perjuicio de la evaluación que se realice en el seno de aquellas, se realizará una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas. Esta evaluación se incorporará al plan anual previsto en el apartado 1.

4. A las anteriores evaluaciones se sumarán cuantas otras se estimen necesarias para dar respuesta a objetivos e indicadores concretos previamente definidos. Estas evaluaciones se realizarán por entidades externas especializadas e independientes, ajenas a los órganos de participación y gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, así como a la impartición y a la organización de la formación programada para terceros. Asimismo, en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales podrán acordarse evaluaciones interadministrativas acerca de la calidad y el impacto de la formación profesional para el empleo en los distintos ámbitos.

5. Las Administraciones competentes publicarán los resultados de las evaluaciones previstas en los apartados anteriores, destinando para ello un espacio de información y consulta pública fácilmente accesible e identificable.

Artículo 22. *Calidad de la formación.*

1. Los Servicios Públicos de Empleo velarán por la calidad de la formación en sus respectivos ámbitos competenciales. Para ello, se guiarán por las previsiones de seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento, así como por sus objetivos y principios de actuación, en particular, en lo referente a:

a) La orientación a resultados, así como el seguimiento y evaluación de los resultados de las acciones y del cumplimiento de objetivos.
b) La identificación de costes y difusión de buenas prácticas.
c) La oferta de formación a los demandantes de empleo como instrumento de activación y reinserción, reforzando la vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo.
d) El ajuste y adecuación de la formación a las necesidades de sus destinatarios y a las del mercado laboral, atendiendo a la realidad del territorio en que se apliquen.
e) La apertura a la sociedad, favoreciendo la participación de otros agentes y empresas, tanto públicos como privados, a través de los correspondientes instrumentos de colaboración.

2. Las entidades de formación que impartan la oferta formativa para trabajadores ocupados y desempleados deberán suscribir, con carácter previo a la percepción de financiación pública, un compromiso verificable de calidad en la gestión, transparencia y eficiencia en la utilización de recursos públicos. Este compromiso estará referido al seguimiento de la impartición y asistencia de todos los participantes, a su satisfacción con el desarrollo de la acción formativa, sus contenidos, sus resultados, la calidad del profesorado y las modalidades de impartición.
3. El Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta las propuestas de las comunidades autónomas, elaborará un plan para el perfeccionamiento del profesorado que imparta acciones formativas y para el desarrollo de una metodología técnico-didáctica orientada al mismo. Cuando las acciones del citado plan vayan dirigidas a formadores de dos o más comunidades autónomas se ejecutarán a través de los Centros de Referencia Nacional, que recibirán del Servicio Público de Empleo Estatal la financiación acordada en el seno de las respectivas Comisiones de Coordinación y Seguimiento, y cuando vayan dirigidas específicamente a formadores de una comunidad autónoma serán gestionadas en el ámbito autonómico.
Este plan se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

CAPÍTULO VI

Gobernanza del sistema

Artículo 23. *Órgano de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales.*

1. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo es el principal órgano estatal de consulta y de participación de las administraciones públicas y los interlocutores sociales en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. En esta materia, y en lo que no sea objeto de informe preceptivo por el Consejo General de Formación Profesional, el citado órgano desarrollará, además de las funciones establecidas en esta ley, las que se establezcan reglamentariamente.
2. El Consejo, de carácter paritario y tripartito, desarrollará las siguientes funciones en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral:

a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y en la restante normativa reguladora de la formación profesional para el empleo, así como por la eficacia de los objetivos generales del sistema.

b) Emitir informe preceptivo sobre el escenario plurianual y el informe anual a los que se refieren los artículos 4 y 5, sobre el proyecto de norma reglamentaria a que se refiere el artículo 26.4 de esta ley y sobre los demás proyectos de normas del sistema de formación profesional para el empleo.

c) Informar y realizar propuestas sobre la asignación de los recursos presupuestarios entre los diferentes ámbitos e iniciativas formativas previstas en esta ley.

d) Proponer la elaboración de estudios e investigaciones de carácter sectorial e intersectorial.

e) Aprobar las orientaciones del Plan anual de seguimiento y control de la formación para el empleo e informar sobre el Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del sistema, a que se refiere el artículo 21, y sobre el Plan para el perfeccionamiento del profesorado, contemplado en el artículo 22, ambos de esta ley.

f) Recomendar medidas para asegurar la debida coordinación entre las actuaciones que, en el marco de las materias a que se refiere la presente ley, se realicen en el ámbito de la Administración General del Estado y en el de las comunidades autónomas.

g) Actuar en coordinación con el Consejo General de Formación Profesional para el desarrollo de las acciones e instrumentos esenciales que componen el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

h) Aprobar el mapa sectorial para mejorar la racionalidad y eficacia de las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas en el artículo 26 de esta ley.

i) Conocer el informe anual de «Prospección y detección de necesidades formativas» y proponer recomendaciones sobre el funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

j) Cualesquiera otras funciones relacionadas con el cumplimiento de los principios y fines del sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mantener su coherencia y la vinculación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Artículo 24. *Administraciones públicas competentes y coordinación del sistema.*

1. Cada Administración pública velará por la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo en su ámbito competencial, en coherencia y coordinación con la correspondiente a otras Administraciones.

El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas llevarán a cabo su colaboración, coordinación y cooperación en esta materia a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.a) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

2. En el ámbito estatal, el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará las funciones de programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo en los siguientes supuestos:

a) Las actividades de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que se aplican las empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

b) Programas o acciones formativas que trasciendan el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y requieran de la intervención del Servicio Público de Empleo Estatal para garantizar una acción coordinada y homogénea. Reglamentariamente se determinarán los supuestos en los que concurren estos requisitos.

c) Acciones formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado según lo dispuesto en el artículo 13.h).4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

d) Acciones formativas en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla mientras su gestión no haya sido objeto de transferencia a estas ciudades autónomas, según lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

3. En el ámbito autonómico, los órganos o entidades competentes para la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo serán los que determinen las comunidades autónomas.

4. Las comunidades autónomas deberán proporcionar al Servicio Público de Empleo Estatal información sobre la formación desarrollada en sus respectivos ámbitos, incluida la

necesaria para la justificación de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con la información estadística del conjunto del Estado.

Por su parte, el Servicio Público de Empleo Estatal facilitará a las comunidades autónomas información sobre la formación ejecutada en el conjunto del Estado, incluida la que se ejecute a través del Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito territorial de cada comunidad autónoma.

Asimismo, el citado organismo velará por el cumplimiento de las obligaciones de información de las comunidades autónomas y comunicará a éstas las subsanaciones que resulten necesarias.

En las normas o convenios de colaboración que incorporarán los criterios objetivos de distribución de fondos aprobados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales en cada ejercicio, se fijarán junto con las condiciones de gestión establecidas en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, las consecuencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones de información recogidas en este apartado.

Artículo 25. *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.*

1. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo pertenece al sector público estatal y su Patronato estará constituido por la Administración General del Estado, por las comunidades autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El citado Patronato estará compuesto por el número de miembros que determinen sus Estatutos con el límite entre doce a dieciocho miembros por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, un miembro por cada comunidad autónoma y el número de miembros de la Administración General del Estado que resulte necesario para que esta tenga una representación mayoritaria en dicho órgano. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, los patronos no percibirán retribución alguna por el ejercicio de su cargo. Sin perjuicio de lo anterior, los patronos tendrán derecho al reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención debidamente justificados, en las cuantías establecidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Respecto de aquellos patronos que no figuren expresamente señalados en el artículo 8 o en el anexo 1 del citado Real Decreto, se estará a lo dispuesto en la disposición final segunda del mismo.

La presidencia la ostentará el titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

El régimen de adopción de acuerdos requerirá la mayoría de los miembros del Patronato, teniendo su Presidente voto dirimente en caso de empate.

2. En el marco de lo establecido en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo llevará a cabo, en el ámbito de las competencias del Estado, las actividades que le sean atribuidas reglamentariamente. En todo caso, actuará como entidad colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de formación profesional para el empleo, previa suscripción del correspondiente convenio de colaboración de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, tendrá funciones de apoyo al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el desarrollo estratégico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Artículo 26. *Estructuras paritarias sectoriales.*

1. En el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia.

Estas Estructuras Paritarias agruparán a sectores afines conforme al mapa sectorial que apruebe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Las Estructuras Paritarias Sectoriales tendrán, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, las siguientes funciones:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.
c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de sectores en declive.
e) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.
f) Conocimiento de formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
g) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.
h) Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.
i) Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

3. Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrán:

a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.
c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.
d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

4. Reglamentariamente se determinará el marco de funcionamiento, plazos, criterios, condiciones y obligaciones de información que deben cumplir las Estructuras Paritarias Sectoriales a efectos de su financiación, previo informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.
Estas Estructuras Paritarias se dotarán de un reglamento de funcionamiento, y contarán con apoyo técnico cualificado y financiación suficiente para que puedan desarrollar las funciones encomendadas.

Disposición adicional primera. *Apoyo a pequeñas y medianas empresas.*

Los servicios públicos de empleo, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas o representativas en sus respectivos ámbitos sectoriales y territoriales, promoverán las iniciativas necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación de sus trabajadores. A tal fin, deberán prestarles asesoramiento y poner a su disposición la información necesaria acerca de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo y de las entidades formativas existentes para su impartición.

Disposición adicional segunda. *Impulso al cheque de formación.*

En el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se analizará de manera conjunta entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas, la puesta en marcha del cheque de formación, así como los mecanismos para su evaluación.

Disposición adicional tercera. *Impulso a instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.*

Con el objetivo de acercar la formación profesional para el empleo a las necesidades reales de la economía productiva, se impulsarán algunos instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, para reforzar su calidad y eficacia, así como su adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo. A estos efectos, y de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, las Administraciones públicas competentes adoptarán las medidas que resulten necesarias para:

a) Actualizar el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad de acuerdo con un procedimiento ágil y acorde a necesidades de un mercado laboral cambiante, así como con las actualizaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

b) Potenciar la red de Centros de Referencia Nacional, fomentando su colaboración en el desarrollo de acciones de carácter innovador, experimental y formativo en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en particular en actividades de mejora de la calidad dirigidas a la red de entidades de formación colaboradoras y a los formadores. Para ello, estos Centros procurarán mantener relación con centros tecnológicos y otras redes de gestión del conocimiento, tanto nacionales como internacionales, en sus ámbitos sectoriales específicos.

c) Impulsar los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, con mejoras que favorezcan su continuidad, agilidad y eficiencia para garantizar la calidad y las oportunidades de cualificación, en igualdad de condiciones, para todos los trabajadores.

d) Desarrollar un sistema integrado y accesible a todas las personas trabajadoras, especialmente a las personas con discapacidad, de información y orientación laboral que, sobre la base del perfil individual, facilite el progreso en la cualificación profesional de los trabajadores a través de la formación y el reconocimiento de la experiencia laboral.

Disposición adicional cuarta. *Elaboración de estadísticas.*

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, adoptará las medidas necesarias para que las estadísticas que se elaboren en el ámbito de todo el territorio del Estado incluyan no sólo la formación realizada en el marco de esta ley, sino también aquella que realicen las empresas con financiación propia y las Administraciones Públicas para sus empleados.

Disposición adicional quinta. *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.*

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo adoptará la denominación de la Fundación prevista en el artículo 25 y ajustará su composición a las condiciones previstas por el citado artículo.

Se autoriza a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para que, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de esta ley y con cargo a su presupuesto, adopte las medidas técnicas y económicas que resulten necesarias a fin de adecuar sus estatutos y organización a lo establecido en esta ley.

Disposición adicional sexta. *Financiación de las actividades de prospección y planificación.*

La financiación de las actividades previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 26, así como las que se pudieran llevar a cabo para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 10.2, se realizará a través del presupuesto asignado a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo o de las administraciones competentes, en sus respectivos ámbitos territoriales, según corresponda, y su distribución se realizará en función de la actividad efectivamente realizada. En ningún caso, la realización de una misma actividad podrá financiarse por más de una vía de financiación.

Asimismo, se podrá indemnizar a los participantes en dichas actividades por sus gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento.

Disposición adicional séptima. *Evaluación de las medidas de apoyo a la contratación.*

El Gobierno desarrollará un análisis del conjunto de bonificaciones a la contratación y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en vigor en todos los ámbitos territoriales que deberá presentar antes del 31 de mayo de 2016. Dicho análisis evaluará la eficacia de las medidas de apoyo a la contratación en vigor para el cumplimiento de sus objetivos, su impacto presupuestario y valorará la conveniencia de mantener los incentivos o de destinar esos recursos a otras iniciativas en el ámbito de las políticas activas de empleo.

Disposición adicional octava. *Remanentes de crédito incorporables.*

(Derogada)

Disposición adicional novena. *Gasto público.*

Las medidas incluidas en esta ley no podrán suponer incremento neto de gasto público ni de los gastos de personal al servicio de la Administración.

Disposición adicional décima. *Límites a los pagos anticipados.*

En el caso de ayudas dirigidas a la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas o las Entidades locales, así como a las entidades cuya titularidad corresponda íntegramente a las anteriores, en el marco de las iniciativas de formación previstas en esta ley se podrán establecer pagos anticipados de hasta el 100 por ciento de la ayuda concedida.

Disposición adicional undécima. *Financiación de acciones de fomento del empleo en 2015.*

Con vigencia exclusiva para el año 2015, se mantiene la posibilidad de destinar el 20 por ciento de los fondos procedentes de la cuota de formación profesional para el empleo que financiarán las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, así como los programas públicos de empleo formación, a la realización de acciones de fomento del empleo incluidas en el Plan Anual de Política de Empleo, en las que participen personas inscritas como demandantes de empleo, previo informe del Servicio Público de Empleo competente, en los términos establecidos en la disposición adicional octogésima novena de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

Disposición adicional duodécima. *Comunidad Autónoma del País Vasco.*

Esta ley se aplicará en la Comunidad Autónoma del País Vasco de conformidad con lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, en el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco, en el Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal, y en la Ley 12/2002, de 23 de mayo, por la que se aprueba el Concierto Económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.*

1. Hasta tanto no se desarrollen reglamentariamente las iniciativas de formación profesional para el empleo señaladas en el artículo 8, se mantendrán vigentes las previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su normativa de desarrollo, salvo en lo relativo a las siguientes previsiones:

a) El régimen de concurrencia competitiva abierta sólo a entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro, en los supuestos en los que así está

previsto conforme al artículo 6.5. Estas entidades, además de cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 16, no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada, no considerándose subcontratación, a estos efectos, la contratación del personal docente.

b) La financiación sólo de acciones formativas realizadas a partir de su concesión o adjudicación.

c) El pago anticipado de las subvenciones, si lo hubiere, conforme a lo recogido en el segundo párrafo del artículo 6.8.

d) El impulso al cheque formación previsto en el artículo 6.5, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda.

e) En las acciones formativas de las empresas cuyo inicio se comunique a partir de la publicación de esta ley, los módulos económicos vigentes se aplicarán por igual para todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño. Asimismo, será de aplicación a dichas acciones formativas la duración mínima de éstas establecida en el artículo 8.2, los porcentajes de costes indirectos y de costes de organización fijados en el artículo 7.3, los porcentajes de cofinanciación establecidos en el artículo 9.5.

Asimismo, las convocatorias de formación de oferta que se publiquen a partir de la entrada en vigor de la presente ley aplicarán el límite del 10 por ciento en la financiación de los costes indirectos.

f) Las empresas, además de poder organizar e impartir la formación de sus trabajadores por sí mismas, podrán optar por encomendar la organización e impartición de la formación a entidades externas, en los términos establecidos en los artículos 9.3 y 12.

g) Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de una entidad de formación que actúe como beneficiaria o proveedora de la formación de oferta para trabajadores ocupados, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione con los límites señalados en el artículo 14.2.c).

h) Para la ejecución de los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados no será obligatoria la suscripción, con las entidades de formación que resulten adjudicatarias, del convenio previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 24 del Real Decreto 395/2007, de 24 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

2. Los órganos que hayan aprobado convocatorias de subvenciones pendientes de resolver a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, anularán las disposiciones que sean contrarias a lo previsto en relación con las materias señaladas en las letras a), b) y c) del apartado 1, así como con el límite del 10 por ciento en la financiación de costes indirectos.

Se exceptúan, durante el presente año 2015, de lo previsto en el párrafo anterior aquellas convocatorias de formación para el empleo de los empleados públicos ya publicadas a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, realizadas en el marco y con los requisitos establecidos en el Acuerdo de formación para el empleo en las Administraciones Públicas.

3. Los porcentajes de financiación máximos previstos en el artículo 7.3 para los costes indirectos, así como para los costes de organización en la formación programada por las empresas, serán de aplicación a los costes asociados y a los costes de organización respectivamente.

Disposición transitoria segunda. *Competencias transversales prioritarias para 2015.*

Hasta tanto no se elabore el escenario plurianual ni el informe anual de necesidades formativas a que se refieren los artículos 4 y 5, tendrán la consideración de acciones prioritarias a efectos de la programación formativa, al menos, aquéllas relacionadas con las competencias de idiomas, ofimática y tecnologías de la información y comunicación, conocimientos financieros, jurídicos y del funcionamiento de las Administraciones públicas.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio de los contratos predoctorales vigentes a la fecha de entrada en vigor de esta ley.*

La modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, introducida por la disposición final sexta de esta ley podrá ser de aplicación a los contratos predoctorales celebrados con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio hasta la suscripción de convenios entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas.*

Hasta tanto no se suscriba entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas el correspondiente convenio sobre el intercambio de la información necesaria para el seguimiento y control de la iniciativa de formación regulada en el artículo 9 y de los permisos individuales de formación, el Servicio Público de Empleo Estatal realizará el seguimiento y control de las acciones formativas programadas por las empresas con centros de trabajo radicados en el ámbito de una misma comunidad autónoma.

Disposición derogatoria. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en esta ley.
2. Quedan derogadas expresamente la disposición adicional sexta de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y la disposición adicional quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Asimismo, quedan derogados el capítulo I y la disposición transitoria del Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta ley se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.7.ª y 149.1.13.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral y la competencia para regular las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica respectivamente.

Asimismo, la disposición final séptima se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.16.ª y 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación general de la sanidad y del régimen económico de la Seguridad Social, respectivamente.

Disposición final segunda. *Unidad especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Mediante orden de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social organizará, en el seno de la Dirección Especial adscrita a la Autoridad Central, una Unidad especial de inspección encargada de las funciones de vigilancia y control a que se refiere el artículo 3, apartados 1.3.1 y 1.4.3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de las bonificaciones subvenciones y ayudas en materia de formación profesional para el empleo cuya competencia esté atribuida a la Administración General del Estado. Las funciones encomendadas a esta Unidad especial serán compatibles con el ejercicio de las funciones de vigilancia y control que en esta materia tienen atribuidas las Direcciones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

La creación y funcionamiento de la Unidad especial, así como la dotación de su relación de puestos de trabajo, no supondrá aumento de gasto público.

Disposición final tercera. *Modificación 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.*

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, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Los apartados 2 y 3 del artículo 2 quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, de forma individual o en agrupación de empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas de formación profesional para el empleo, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.

3. Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de ayudas y subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional para el empleo.»

Dos. El apartado 1 del artículo 5 queda redactado en los siguientes términos:

«1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables en las materias que se regulan en el presente capítulo.»

Tres. El título de la subsección 1.ª de la sección 3.ª del capítulo II queda redactado en los siguientes términos:

«Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general.»

Cuatro. El apartado 4 del artículo 14 queda redactado como sigue:

«4. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves.»

Cinco. El apartado 6 del artículo 15 queda redactado como sigue:

«6. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

a) Ejecutar acciones formativas en los términos, forma y contenido distintos a los previamente preavisados, cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.

b) Ejecutar acciones formativas que no guarden relación con la actividad empresarial.

c) Incumplir las obligaciones en materia de control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, así como incumplir la obligación de seguimiento de la participación de los alumnos, su aprendizaje y evaluación.

d) Expedir certificaciones de asistencia o diplomas sin el contenido mínimo exigido, que no se ajusten a las acciones formativas, aprobadas y/ o realizadas o cuando no se hayan impartido las mismas, así como negar su entrega o realizar su remisión fuera de plazo, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.

e) Incumplir las obligaciones relativas a la comunicación del inicio y finalización de cada acción formativa en los plazos, forma o contenidos previstos en su normativa aplicable así como no comunicar las transformaciones, fusiones, escisiones o cambios de titularidad que se produzcan en la empresa.

f) No identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen y la cofinanciación, en su caso, del Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, bajo la denominación de Formación profesional para el Empleo.

g) Incumplir las obligaciones relativas a la custodia y entrega de la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas.

h) Imputar como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

i) Incumplir las obligaciones relativas al derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa para los supuestos previstos en las letras a), b) y c) de este apartado.»

Seis. El artículo 16 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 16. *Infracciones muy graves.*

1. Son infracciones muy graves:

a) Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

b) En el caso de las empresas de trabajo temporal que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, incumplir los mismos.

c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

d) Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional para el empleo concedidas, financiadas o garantizadas, en

todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

e) La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional para el empleo, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

f) Incumplir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

1.º Solicitar cantidades a los participantes para pagar total o parcialmente las iniciativas de formación profesional para el empleo, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.

2.º Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en acciones formativas.

3.º El falseamiento de documentos, así como la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de ayudas o subvenciones públicas para sí o para un tercero en materia de formación profesional para el empleo.

4.º Impartir formación sin estar acreditadas o, en su caso, sin haber presentado la declaración responsable de acuerdo con la normativa específica.

5.º Realizar subcontrataciones indebidas, tanto en lo que respecta a la impartición como a la organización de las acciones formativas.

g) La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

En las infracciones señaladas en los párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f), las entidades que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, las entidades que impartan formación, y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y acción formativa para los supuestos previstos en las letras d), e) y párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f).»

Siete. El título de la sección 1.ª del Capítulo III queda redactado como sigue:

«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.»

Ocho. Se modifica el apartado 9 del artículo 22 en los siguientes términos:

«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.»

Nueve. Se añade un nuevo apartado 15 al artículo 22, con la siguiente redacción:

«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.»

Diez. La letra h) del apartado 1 del artículo 23 queda redactada del siguiente modo:

«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.»

Once. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 23, con la siguiente redacción:

«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.»

Doce. El último párrafo del artículo 40.1.f) queda redactado en los siguientes términos:

«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.»

Trece. Se modifica el título de la subsección 3.ª de la sección 2.ª del capítulo VI, que queda redactado del siguiente modo:

«Sanciones accesorias a los empresarios, entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, subvenciones y ayudas para la formación profesional para el empleo y protección por desempleo.»

Catorce. La rúbrica y el apartado 1 del artículo 46 quedan redactados en los siguientes términos:

«Artículo 46. *Sanciones accesorias.*

1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta ley, los empresarios que hayan cometido las infracciones graves previstas en los apartados 3 y 6 del artículo 15 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta ley, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en

el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

c) En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) del artículo 16.1, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.»

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.*

Se modifica el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 26. *Sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral está constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a los fines y principios establecidos en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional y en la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

2. Sin perjuicio de las competencias de ejecución de las comunidades autónomas, la Administración General del Estado, en el ejercicio de su competencia normativa plena, ejercerá la coordinación en el diseño estratégico del sistema. Por su parte, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, la planificación, la programación, el control, el seguimiento, la evaluación y la difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados, en los términos previstos en la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Esta participación se llevará a cabo directamente o a través de estructuras paritarias sectoriales.

3. En el marco de la planificación estratégica del conjunto del sistema, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con la participación de las comunidades autónomas, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de las organizaciones representativas de autónomos y de la Economía Social, elaborará un escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y desarrollará un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo para detectar y anticipar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

4. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dispondrá de una financiación suficiente, estable y equitativa, que incluirá la proveniente de la cuota de formación profesional, con el fin de otorgarle estabilidad al propio sistema. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa de las distintas Administraciones públicas.

Las Administraciones competentes, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán decidir la implantación

progresiva de un cheque formación para trabajadores desempleados delimitando los sectores en los que se aplicará. A tal efecto, reglamentariamente se determinarán los requisitos y condiciones para su disfrute. Asimismo, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se analizará su puesta en marcha y los mecanismos para su evaluación.

5. Las iniciativas y las acciones de formación profesional para el empleo estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos.

6. Las Administraciones públicas competentes promoverán el mantenimiento de una red de entidades de formación, públicas y privadas, que junto a sus centros propios, garantice una permanente oferta de formación para el empleo de calidad.

Asimismo, realizarán un seguimiento y control efectivo de las acciones formativas, que comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición y se ampliará más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, incorporando los resultados de la formación y contribuyendo a la garantía de su calidad. Para ello, reforzarán sus instrumentos y medios de control, así como su capacidad sancionadora a través de una Unidad Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7. El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

8. El sistema de formación profesional para el empleo contará con un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo, que quedará recogida en un portal único que interconecte los servicios autonómicos de empleo con el estatal y haga que sus formatos sean homogéneos.

9. La Administraciones públicas competentes impulsarán su colaboración y coordinación para la mejora de la calidad, eficacia y eficiencia del sistema de formación profesional para el empleo. Asimismo, impulsarán procesos de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo, como garantía de calidad de la formación, de manera que permitan conocer su impacto en el acceso y mantenimiento del empleo.»

Disposición final quinta. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. El artículo 21 queda redactado como sigue:

«Artículo 21. *Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos.*

1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos a nivel estatal, aquéllas que, inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, demuestren una suficiente implantación en el ámbito nacional.

2. La suficiente implantación a nivel estatal se reconocerá teniendo en cuenta el número de trabajadores autónomos afiliados, así como la dimensión de su estructura, reflejada en los recursos humanos contratados por la asociación y su implantación en el territorio.

Será necesario acreditar un nivel de afiliación de los cotizantes al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen, y disponer de sedes y recursos humanos en, al menos, tres comunidades autónomas, todo ello en el año natural anterior al de la solicitud de la acreditación.

La documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos se deberá presentar en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales a nivel estatal y, además, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales con las siguientes funciones:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.

b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.

c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.

d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

4. La suficiente implantación a nivel autonómico se reconocerá teniendo en cuenta los mismos criterios que para el reconocimiento de la representatividad a nivel estatal, en los términos establecidos en el apartado 2.

Las Asociaciones profesionales de Trabajadores Autónomos que tengan la consideración de representativas a nivel autonómico gozarán de capacidad para ejercer, en el ámbito específico de la comunidad autónoma, las funciones previstas en el apartado 3.»

Dos. La disposición adicional duodécima queda redactada como sigue:

«Disposición adicional duodécima. *Participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.*

Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.»

Disposición final sexta. *Modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.*

Se modifica el párrafo c) del artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año. La actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cuatro años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad indicadas en el párrafo anterior para las que el tiempo no podrá ser superior a seis años.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato».

Disposición final séptima. *Modificación del Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.*

Se añade una nueva disposición adicional décima en el Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional décima. *Personal de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra.*

A efectos de la asistencia sanitaria con cargo al Sistema Nacional de Salud, los funcionarios en activo al servicio de la Diputación Foral, Ayuntamientos, Concejos y Entidades Administrativas de Navarra así como los pensionistas encuadrados en los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra, se entenderán incluidos respectivamente en los párrafos 1.º y 2.º del artículo 2.1.a) de este real decreto.

Asimismo, los familiares de unos y otros, que se encuentren en alguno de los supuestos y cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3, tendrán la condición de beneficiarios de aquellos a efectos de la asistencia sanitaria con cargo al Sistema Nacional de Salud.»

Disposición final octava. *Modificación de disposiciones reglamentarias.*

Las normas reglamentarias que son objeto de modificación por esta ley podrán ser modificadas en el futuro por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final novena. *Habilitación reglamentaria.*

En un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de la presente ley el Gobierno, en el ámbito de sus competencias, dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el mismo.

Disposición final décima. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo establecido en los artículos 9.4 y 14.1.

§ 33

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

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 159, de 5 de julio de 2017
Última modificación: 29 de septiembre de 2021
Referencia: BOE-A-2017-7769

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 previamente el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral ha acometido una reforma integral del sistema que garantiza el interés general y la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa.

El Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado por el Gobierno y los interlocutores sociales el 29 de julio de 2014, recogía un compromiso con el desarrollo de medidas concretas en diversos ámbitos, incluida la voluntad de trabajar para transformar el sistema de formación profesional para el empleo, sobre la base del diálogo social.

De conformidad con lo previsto en el mencionado Acuerdo de 29 de julio de 2014, esta reforma persigue cuatro objetivos estratégicos. A saber, la garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables; la contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas; el fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo; así como la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos. En última instancia, se trata de consolidar en el sistema productivo español una cultura de formación profesional y favorecer con ello la mejora de la empleabilidad de los trabajadores que facilite la creación de empleo.

La nueva Ley 30/2015, de 9 de septiembre, tiene como objetivos estratégicos favorecer la creación de empleo estable y de calidad; contribuir a la competitividad empresarial; garantizar el derecho a la formación laboral; y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores.

Esta transformación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo permitirá, en un contexto de recuperación económica, contribuir a la competitividad empresarial y mejorar la empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores. Se trata de ahondar en la nueva cultura del empleo en la que nuestro país está inmerso, garantizando el derecho a la formación permanente introducido en la reforma laboral de 2012.

Además, la reforma pretende alcanzar otros objetivos de carácter instrumental como son:

Lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados y evitar debilidades e ineficiencias en la gestión de fondos públicos, en este caso ligados al empleo.

Coordinar a todos los actores y a las Administraciones Públicas que participan en el sistema, con un marco jurídico adecuado, estable y común para todos, lo que ahondará en la necesaria unidad de mercado.

Para conseguir estos objetivos, Gobierno, comunidades autónomas y agentes sociales colaborarán en la prospección, planificación y programación de la actividad formativa.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral podrá impartirse en modalidad presencial, teleformación o mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores. No se incluye, por tanto, la formación a distancia convencional prevista en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, que tal como se señala en el Preámbulo de dicha Ley, se suprime, potenciándose la formación online, de forma coherente con la evolución de las nuevas tecnologías y las garantías que ofrecen de alcance y calidad de la formación. No obstante, esta supresión de la formación a distancia convencional es únicamente a efectos de su exclusión del sistema de formación profesional para el empleo y de su financiación con fondos públicos. Por ello, teniendo en cuenta la importancia y el carácter muy acuñado que esta formación a distancia convencional ha venido teniendo tradicionalmente, se mantiene la posibilidad de impartición de formación en esta modalidad, siempre que se desarrolle en el ámbito privado no financiado con fondos públicos.

Por otro lado, las políticas activas de empleo en España a partir de 2013, siguen una nueva Estrategia basada en las líneas de actuación que fueron acordadas con las comunidades autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 11 de abril de 2013, dando como resultado un nuevo modelo de políticas activas de empleo, más eficaz y acorde con la distribución de competencias entre los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco de la unidad de mercado.

Este nuevo modelo se ha plasmado en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, aprobada por el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, que ha constituido el marco plurianual que institucionaliza las medidas a llevar a cabo, tanto desde el Servicio Público de Empleo Estatal como desde los servicios públicos de empleo autonómicos, para la consecución de objetivos comunes y con un compromiso con la transparencia, la evaluación y la orientación a resultados.

Previamente, mediante el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio (actualmente Ley 18/2014, de 15 de octubre) de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia se modificó la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, para adecuarla al nuevo modelo de políticas activas de empleo. Esta ley ha sido derogada por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, habiéndose integrado en este texto legal las mencionadas modificaciones.

Asimismo, una de las piezas claves de la reforma de las políticas de activación para el empleo es la renovación del marco normativo actual, estableciendo un nuevo marco legal de las acciones y medidas de políticas activas de empleo adecuado al nuevo modelo que sustituya al actualmente vigente y con la implantación de un nuevo modelo de distribución de fondos orientado al cumplimiento de objetivos. Esto se está abordando, además de con la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, mediante el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, con la elaboración de nuevos reglamentos, entre ellos la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aprobada por Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, y del Reglamento de Formación Profesional para el Empleo, dentro de la reforma del sistema de formación profesional para el empleo, que se instrumenta mediante esta norma.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, prevé de forma expresa el desarrollo reglamentario de determinados contenidos recogidos en la misma, además de su desarrollo con carácter general.

No obstante, dicho desarrollo reglamentario no se agota en este real decreto, pues para determinados aspectos se considera más adecuada su regulación mediante las correspondientes órdenes ministeriales, a las que se remite para su desarrollo esta norma.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y las comunidades autónomas, han emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y el Consejo General de Formación Profesional, y ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, 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 3 de julio de 2017,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo 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, y, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo. En particular, tiene por objeto la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

2. El ámbito de aplicación de este reglamento se extiende a todo el territorio nacional con la finalidad de impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que mejore la empleabilidad y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, y que responda a las necesidades del sistema productivo y la competitividad empresarial, contribuyendo a un modelo productivo basado en el conocimiento.

Artículo 2. *Planificación y evaluación del sistema de formación profesional para el empleo.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Ministerio de Empleo y Seguridad social, elaborará cada 3 años un escenario plurianual para la planificación de las iniciativas del sistema de formación profesional para el empleo que responda a las necesidades formativas de los trabajadores ocupados y desempleados así como del sistema productivo y teniendo en cuenta la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Este escenario plurianual identificará la proyección estimativa de los recursos financieros para el sistema de formación profesional para el empleo durante el citado periodo.

El escenario plurianual se elaborará con informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y en su diseño participarán las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las comunidades autónomas, las estructuras paritarias sectoriales y las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de las entidades de la economía social en su ámbito específico, y podrán colaborar además otros departamentos ministeriales, observatorios y expertos en la materia. Para su elaboración se utilizará, entre otras, la información contenida en el sistema integrado de información establecido en el artículo 20 de Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

2. En el marco del citado escenario plurianual, anualmente el Observatorio del Servicio Público de Empleo estatal, en coordinación y cooperación con las comunidades autónomas y con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará un informe de prospección y necesidades formativas sectoriales, transversales, territoriales y por colectivos que tendrá en cuenta los resultados del Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia al que se refiere el artículo 21.1 de la citada Ley, y que dará a

conocer al Consejo General de Formación Profesional y al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el último trimestre del año anterior a su ejecución.

3. De acuerdo con lo establecido en el citado artículo 21.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará anualmente el Plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, contemplado en el apartado anterior.

La metodología del proceso de evaluación para la elaboración del mencionado Plan y su contenido se presentarán al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el primer trimestre del año siguiente al del ejercicio a evaluar. El correspondiente Informe de Ejecución del Plan de evaluación se someterá a informe de dicho Consejo en el último trimestre de ese año, e incluirá entre otros aspectos los resultados, conclusiones y recomendaciones del mismo.

Artículo 3. *Acciones formativas y áreas prioritarias.*

1. Se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

En todo caso, la oferta formativa dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad tendrá carácter modular, sin perjuicio de poder ofertarse de forma completa, con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea su situación laboral en cada momento.

2. En la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados, las acciones formativas estarán referidas a especialidades formativas del Catálogo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y su duración, contenidos y requisitos de impartición serán los establecidos en el mismo, así como en los reales decretos de aprobación de los certificados de profesionalidad respecto de las acciones formativas dirigidas a la obtención de los mismos.

Asimismo, las iniciativas de formación relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y a la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas estarán referidas a especialidades formativas del Catálogo.

En la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores, no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas al citado Catálogo de Especialidades Formativas. En este caso, la duración, contenidos y requisitos de impartición de las acciones formativas serán los que determinen las propias empresas. No obstante, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, y, en todo caso, las que tengan una duración inferior a dos horas.

3. En el Registro Estatal de Entidades de formación figurarán con la condición de acreditadas aquellas entidades que impartan especialidades formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad incluidas en el Catálogo citado en el apartado anterior. Asimismo, figuraran con la condición de inscritas las entidades de formación que impartan especialidades formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad que estén incluidas en dicho Catálogo, así como las entidades de formación que deseen impartir formación profesional para el empleo distinta de las especialidades formativas previstas en el Catálogo de especialidades formativas, dentro de la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores. Las Administraciones Públicas competentes realizarán los procedimientos de acreditación e inscripción de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en los términos que se establezca mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.3, mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerá la estructura y contenido del Catálogo de Especialidades Formativas y del Registro Estatal de Entidades de Formación, que se utilizará en la programación y ejecución de las acciones formativas, así como en los

procedimientos de actualización permanente a que se refieren los apartados 3 y 4 del artículo 20 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

5. A efectos de la programación formativa se consideran áreas prioritarias las dirigidas a anticipar las necesidades de cualificación del sistema productivo así como a cubrir las necesidades actuales y las orientadas al desarrollo de los sectores más innovadores y/o con mejores perspectivas de empleo o necesidades vinculadas con los sectores productivos que tengan regulaciones específicas, de conformidad con lo que establezcan al respecto el informe anual y el escenario plurianual previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respectivamente.

Con base en lo anterior y teniendo en cuenta las prioridades señaladas por las Estructuras Paritarias Sectoriales, los servicios públicos de empleo deberán especificar en cada convocatoria las acciones formativas que tengan carácter prioritario.

6. La participación de un trabajador en acciones formativas no podrá ser superior a 8 horas diarias, salvo cuando en la formación programada por las empresas para sus trabajadores la impartición de la acción formativa se concentre en una sola jornada con duración superior a la señalada. En todo caso, el número de horas destinadas a las acciones formativas deberán respetar los límites señalados legal o convencionalmente. En estos límites estarán incluidas, cuando procedan, las horas del módulo de formación práctica en centros de trabajo correspondiente a cada certificado de profesionalidad, así como las de las prácticas profesionales no laborales de la formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

Cuando las acciones formativas se impartan en la modalidad de teleformación, el número de horas indicado en el párrafo anterior estará referido tanto a la formación de los participantes como a la dedicación del tutor-formador.

Artículo 4. *Modalidades y límites de impartición.*

1. Las acciones formativas podrán impartirse en modalidad presencial, teleformación y mixta. Se entiende por modalidad mixta la que combine para la impartición de una misma acción formativa las modalidades presencial y de teleformación. Se considerará modalidad de teleformación cuando la parte presencial que la acción formativa precise sea igual o inferior al 20 por ciento de su duración total.

2. Cuando la formación se desarrolle en todo o en parte mediante teleformación, esta modalidad de impartición deberá realizarse a través de una plataforma virtual de aprendizaje que posibilite la interactividad de alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar y que asegure la gestión de los contenidos, un proceso de aprendizaje sistematizado para los participantes, su seguimiento continuo y en tiempo real, así como la evaluación de todo el proceso. La impartición deberá contar con una metodología apropiada para esta modalidad, complementada con asistencia tutorial, y deberá cumplir los requisitos de accesibilidad y diseño universal o diseño para todas las personas que se establezcan mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Cuando la formación se dirija a la obtención de certificados de profesionalidad, tales requisitos, así como los certificados que se podrán impartir en la modalidad de teleformación, serán los establecidos en la normativa específica reguladora de los mismos.

En la formación impartida mediante teleformación deberá haber, como mínimo, un tutor por cada 80 participantes.

Los tutores-formadores que impartan formación en la modalidad de teleformación deberán contar con formación o experiencia verificables en esta modalidad y cumplir las funciones que se establezcan en la orden ministerial señalada en este apartado. En el caso de formación vinculada a certificados de profesionalidad además deberán cumplir las prescripciones específicas que se establecen para cada certificado de profesionalidad.

Cuando la formación se dirija a la obtención de certificados de profesionalidad en la modalidad de teleformación, las tutorías presenciales respetarán el número máximo de alumnos para los que estuviera acreditada la entidad en la modalidad presencial.

3. La formación impartida mediante la modalidad presencial deberá realizarse con criterios de calidad que posibiliten una formación por competencias y un proceso de aprendizaje acorde con la misma, así como su seguimiento y evaluación. A estos efectos se entenderá como competencias la adquisición de destrezas, conocimientos y capacidades.

4. Esta formación presencial se organizará en grupos de 30 participantes como máximo. En la formación vinculada con certificados de profesionalidad el máximo será de 25 participantes.

5. En las acciones formativas mixtas, los límites señalados en los apartados anteriores se aplicarán en función de la respectiva modalidad de impartición.

Artículo 5. *Destinatarios de las iniciativas de formación.*

1. Podrán ser destinatarios de la formación profesional para el empleo todos los trabajadores ocupados y desempleados, en los términos que a continuación se señalan:

a) De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en la formación programada por las empresas, regulada en el capítulo II, podrán participar los trabajadores asalariados que presten sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas y coticen a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, incluidos los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

Asimismo, podrán participar en esta iniciativa de formación en las condiciones que se determinen, los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de la cuota por el concepto de formación profesional.

b) En la oferta formativa para trabajadores ocupados, regulada en el capítulo III, podrán participar los trabajadores señalados en la letra a), así como los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización aún no contemple el pago de la cuota por el concepto de formación profesional. Asimismo, podrán participar los cuidadores no profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 18.4 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre que las acciones formativas en las que participen estén relacionadas con este ámbito de atención prioritaria para los poderes públicos y se tengan en cuenta las prioridades propuestas por las estructuras paritarias sectoriales correspondientes y los objetivos estratégicos establecidos en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo.

En la citada oferta formativa podrán participar además las personas desempleadas señaladas en la letra c) de este apartado en el porcentaje que determine cada Administración Pública competente de forma acorde a la coyuntura del mercado de trabajo en cada momento. Dicha participación no podrá superar, en cualquier caso, el 30 por ciento del total de participantes programados. A tal efecto, la consideración como trabajadores ocupados o desempleados vendrá determinada por la situación laboral en que se hallen al inicio de la formación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14.2.c) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, los trabajadores pertenecientes a la plantilla de cualquier entidad de formación que imparta formación profesional para el empleo, en caso de actuar como beneficiaria o proveedora de la oferta formativa para trabajadores ocupados, podrán participar en las acciones formativas que aquella gestione hasta un límite del 10 por ciento del total de participantes programados sin superar, en ningún caso, el límite del 10 por ciento del total de sus trabajadores en plantilla.

c) En la oferta formativa para trabajadores desempleados, regulada en el capítulo IV, podrán participar las personas trabajadoras en situación de desempleo, inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo. No será precisa la inscripción como demandante de empleo cuando una norma específica así lo prevea, y en particular en el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, de acuerdo con lo previsto en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. De acuerdo con lo establecido en el artículo 11.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, con carácter general, la oferta

formativa para trabajadores desempleados otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación.

d) En los permisos individuales de formación podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas y coticen a la Seguridad Social en concepto de formación profesional.

e) En la formación en alternancia con el empleo podrán participar los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y los trabajadores desempleados, en los términos que establezca la normativa específica reguladora de la formación dual inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje y de los programas públicos de empleo-formación, respectivamente.

f) Asimismo, podrán participar en las acciones de formación profesional para el empleo los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas, las personas en situación de privación de libertad y los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.

g) En el ámbito de la formación profesional para el empleo, en la iniciativa de formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de formación de iniciativa privada dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad podrán participar los trabajadores ocupados o desempleados que cumplan los requisitos de acceso establecidos en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad. Asimismo, podrán participar en esta iniciativa aquellos trabajadores que no cumpliendo estos requisitos realicen acciones formativas de competencias clave que den acceso a los mismos.

2. A fin de facilitar el acceso a la oferta de formación profesional para el empleo de los trabajadores con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, las Administraciones Públicas competentes podrán establecer prioridades para su participación en las acciones formativas, considerando los colectivos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y los objetivos estratégicos establecidos en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo, así como las propuestas y recomendaciones formuladas en el escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y en el informe anual contemplados en el artículo 2.

En todo caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.k) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se tomarán las medidas necesarias para favorecer la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables.

3. El escenario plurianual de formación profesional para el empleo previsto en el artículo 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, podrá contemplar la detección de necesidades formativas de colectivos específicos, para que puedan ser atendidas en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Artículo 6. *Seguro de accidentes y responsabilidad civil.*

Las entidades de formación deberán adoptar por sí todas las medidas que sean necesarias para proteger a los participantes frente a cualquier riesgo derivado de la realización de la acción formativa desde su inicio hasta su finalización. Dichas medidas deberán cubrir el período de formación teórico-práctico, así como los desplazamientos de dichos participantes a otras empresas o establecimientos que se organicen en apoyo al desarrollo de las acciones formativas.

En el caso de que las mencionadas entidades de formación suscriban una póliza de seguro de accidentes para los participantes que realicen formación presencial o el módulo de formación práctica vinculado a los certificados de profesionalidad, o las prácticas profesionales no laborales en empresas, dicha póliza podrá incluir también la responsabilidad civil frente a terceros, de forma que cubra los daños que con ocasión de la ejecución de la formación se puedan producir por los participantes. Se podrá optar por suscribir una póliza de seguros colectiva, con las indicaciones ya expuestas, que cubra a todos los alumnos del proyecto aprobado.

El gasto correspondiente a la suscripción de la citada póliza se considerará como coste directo de la actividad formativa a efectos de su financiación.

En todo caso, el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos quedan exonerados de cualquier responsabilidad por daños que se pudieran producir con ocasión de la ejecución de la formación.

Artículo 7. *Acreditación de las competencias profesionales adquiridas y registro.*

1. La formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, y su normativa de desarrollo.

A tales efectos, las entidades de formación acreditadas para impartir los certificados de profesionalidad facilitarán a los participantes la información y documentación necesarias para que, en caso de superar todos los módulos correspondientes a un certificado de profesionalidad, este les sea expedido por la Administración Pública competente. Se actuará de igual manera para que los participantes que no superen la totalidad de los módulos asociados al certificado de profesionalidad y superen los módulos asociados a una o varias unidades de competencia del mismo, reciban una certificación de los módulos superados, que tendrá efectos de acreditación parcial acumulable de las competencias profesionales adquiridas, según el modelo establecido en el anexo II del citado Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

Los certificados de profesionalidad y, en su caso, las acreditaciones parciales acumulables se incluirán en los correspondientes registros regulados en el artículo 17 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

Asimismo, los certificados de profesionalidad y, en su caso, las acreditaciones parciales acumulables se reflejarán en la Cuenta de Formación del trabajador.

2. Cuando la formación no vaya dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, deberá entregarse a cada participante que haya superado la formación con evaluación positiva un diploma acreditativo, en los que como mínimo se hará constar la denominación de la acción formativa, los contenidos formativos, la modalidad de impartición, duración y período de impartición de la acción. Asimismo, a los participantes que hayan finalizado la acción formativa sin evaluación positiva se les entregará un certificado de asistencia a la misma.

La expedición y entrega o remisión a los participantes de los certificados y diplomas señalados en el párrafo anterior se realizará de acuerdo con lo que establezca la Administración Pública competente.

El certificado de asistencia o, en su caso, el diploma deberá ser entregado o remitido, o bien puesto a disposición en las plataformas de teleformación, por la entidad responsable de impartir la formación a las personas participantes en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de finalización de la acción formativa en que hayan participado.

3. Las competencias profesionales adquiridas a través de la formación a que se refiere el apartado 2 podrán ser evaluadas y acreditadas, al igual que las adquiridas a través de la experiencia laboral, de conformidad con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, que podrá dar lugar a la obtención, en su caso, de las correspondientes acreditaciones totales o parciales de certificados de profesionalidad, que se reflejarán en la Cuenta de Formación del trabajador.

Artículo 8. *Financiación de las acciones formativas.*

1. La financiación de las acciones formativas se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3.e) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, es un principio del sistema de formación profesional para el empleo la unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, los remanentes de crédito destinados al sistema de formación profesional

para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal se incorporarán a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a lo que se disponga en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

2. Cuando las Administraciones Públicas competentes opten por aplicar el régimen de concesión de subvenciones, estas se regirán por las bases reguladoras que se establezcan mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Estas bases reguladoras resultarán de aplicación a las distintas Administraciones Públicas competentes en la gestión de los fondos para formación profesional para el empleo y contemplarán, además de las previsiones contenidas en el artículo 6.8 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la regulación de, al menos, los siguientes aspectos:

a) Requisitos y obligaciones de los beneficiarios.
b) Solicitudes.
c) Instrucción del procedimiento de concesión y órgano colegiado.
d) Criterios para el otorgamiento y cuantificación de la subvención.
e) Módulos económicos, costes financiables y criterios de imputación.
f) Resolución de concesión.
g) Comunicación de inicio y ejecución de la actividad subvencionada.
h) Justificación y pago de la subvención, incluida la previsión del régimen de concesión y justificación de las subvenciones a través de módulos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.
i) Solicitud, selección y obligaciones de los participantes.
j) Incumplimientos y reintegros.

3. De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.5.c) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, sin perjuicio de lo anterior las Administraciones Públicas competentes podrán aplicar asimismo el régimen de contratación pública, o cualquier otra forma jurídica ajustada a Derecho que garantice la publicidad y la concurrencia, lo previsto en el artículo 7 de dicha ley respecto de los módulos económicos, así como las restantes previsiones recogidas en la citada ley relativas a la gestión de fondos del sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y la evaluación de la formación impartida.

4. La iniciativa de formación no financiada con fondos públicos prevista en el artículo 8.1.d) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se podrá dirigir tanto a las acciones formativas vinculadas con certificados de profesionalidad como a las dirigidas a la obtención de competencias clave que permitan el acceso a la formación de dichos certificados contempladas en el artículo 20 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero. En estos supuestos, la autorización, seguimiento y evaluación de estas acciones formativas se llevará a cabo en los términos que se establezcan en la normativa de desarrollo reguladora de los certificados de profesionalidad.

CAPÍTULO II

Formación programada por las empresas

Artículo 9. *Objeto y características.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la formación programada por las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y adecuarse a las necesidades formativas de aquellas y sus trabajadores. Estas necesidades formativas podrán ser cubiertas con las acciones formativas programadas por las empresas para sus trabajadores en el marco de este real decreto, incluidas las dirigidas a dar cumplimiento al derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, según lo previsto en el artículo 9.6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. A estos efectos, de acuerdo con lo previsto en dicho artículo, las organizaciones empresariales y sindicales representativas podrán comprometer en el marco de la negociación colectiva planes de formación.

La programación y gestión de estas acciones formativas podrá realizarse por las empresas con flexibilidad en sus contenidos y el momento de su impartición, siempre que se respete el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores en los términos señalados en el artículo 13.

Artículo 10. *Administración Pública competente.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 24 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se entiende por Administración Pública competente, a efectos del seguimiento, control y evaluación de la formación prevista en este capítulo II, cada comunidad autónoma respecto de las empresas que tengan todos sus centros de trabajo en el ámbito territorial de aquella, y el Servicio Público de Empleo Estatal respecto de las empresas con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma.

2. Sin perjuicio de lo anterior, corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, el desarrollo y ejecución de las funciones y actividades que competen a dicho organismo en el marco de lo establecido en este real decreto, y en particular, el diseño, la implantación y administración del sistema electrónico para la realización de las comunicaciones de inicio y finalización de la formación a la Administración Pública competente previsto en el artículo 15.3.

Artículo 11. *Crédito de formación asignado a las empresas.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las empresas dispondrán anualmente de un «crédito de formación» que podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, garantizándose un crédito mínimo de formación por la cuantía que se determine en la citada ley.

Se entiende por cuantía ingresada por la empresa en concepto de cuota de formación profesional durante el año anterior los ingresos, descontadas las devoluciones, efectivamente realizados por la empresa de enero a diciembre, siempre que se refieran a cuotas devengadas desde el mes de diciembre previo al citado período, salvo para las empresas que tengan autorizado el pago trimestral o diferido, en cuyo caso se tendrán en cuenta los devengos desde el mes de octubre o de noviembre, respectivamente.

2. Las empresas que durante el correspondiente ejercicio presupuestario abran nuevos centros de trabajo, así como las de nueva creación, podrán beneficiarse de las citadas bonificaciones cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos, las empresas dispondrán de un «crédito de formación» cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, garantizándose para las empresas de nueva creación el crédito mínimo de formación señalado en el apartado anterior.

Asimismo, las empresas de nueva creación podrán aplicar también esta fórmula para determinar el crédito de formación del año siguiente al de su constitución si el crédito así resultante les es más favorable que el que resultaría de aplicar el procedimiento general señalado en el apartado 1.

Con anterioridad a la aplicación del crédito de formación, las empresas que abran nuevos centros de trabajo y las de nueva creación deberán comunicar a la Administración Pública competente la concurrencia de los hechos que dan origen al citado crédito.

3. A través del sistema electrónico previsto en el artículo 15.3 y de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar a la Administración Pública competente, durante el primer semestre del ejercicio en curso, la voluntad de acumular su crédito de formación con el del siguiente o los dos siguientes ejercicios, de forma que el crédito de formación no dispuesto en un ejercicio podrá aplicarse en el siguiente o hasta los dos siguientes, según la voluntad manifestada por la empresa. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.

4. Cuando se trate de un grupo de empresas que opte por la agrupación a que se refiere el artículo 14.2, cualquier empresa del grupo podrá disponer, además de su crédito de formación, del crédito asignado a otra u otras empresas del grupo, siempre que el total del crédito de formación dispuesto por aquella no supere el 100 por cien del importe cotizado por cada una de las empresas del grupo el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la ley 30/2015, de 9 de septiembre.

5. Las empresas podrán agruparse por razones de eficacia empresarial con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, cuando se trate de empresas de menos de 100 trabajadores estas, además, podrán agruparse con criterios territoriales o sectoriales. Estas agrupaciones serán gestionadas necesariamente por las organizaciones y entidades previstas en el artículo 12.1 de dicha ley.

Artículo 12. *Empresas beneficiarias y obligaciones.*

1. Podrán ser beneficiarias del crédito de formación previsto en el artículo 11, todas las empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas que tengan centros de trabajo en el territorio nacional, cualquiera que sea su tamaño, sector y ubicación, desarrollen formación para sus trabajadores y coticen por formación profesional.

2. Constituyen obligaciones de las empresas beneficiarias:

a) Respetar el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores respecto de las acciones formativas programadas.

b) Comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas ante la Administración Pública competente y asegurar la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial.

c) Identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen, bajo la denominación o epígrafe de «formación profesional para el empleo».

d) Mantener a disposición de los órganos de control competentes, la documentación justificativa de la formación por la que hayan disfrutado de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Las empresas que, sin haber transcurrido el período establecido en el artículo 18.2 para mantener la documentación justificativa de las bonificaciones aplicadas, suspendan su actividad económica, deberán remitir copia de la citada documentación a la Administración Pública competente a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

e) Someterse a las actuaciones de seguimiento, control y evaluación que realicen las Administraciones Públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.

f) Asegurar la custodia de la documentación acreditativa de la asistencia diaria de los participantes a las acciones formativas. A tal fin, en la Web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo estará disponible un modelo de documento de control de asistencia con los datos que, al menos, deberán contener los documentos que se utilicen para acreditar dicha asistencia.

g) Distribuir los cuestionarios de evaluación de la calidad entre la totalidad de los participantes que finalicen las acciones formativas, así como la recopilación y custodia de los cuestionarios recibidos.

h) Garantizar la gratuidad de las iniciativas de formación a los trabajadores participantes en las mismas.

i) Hallarse la empresa al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social en el momento de aplicarse las bonificaciones.

j) Cumplir las demás obligaciones establecidas en este real decreto o en otras normas reguladoras de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

3. Cuando se produzcan transformaciones, fusiones o escisiones, las empresas resultantes de las mismas deberán comunicar tales circunstancias, durante el ejercicio en

que se produzcan las mismas, a la Administración Pública competente a través del sistema electrónico disponible en la Web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Artículo 13. *Información a la representación legal de los trabajadores.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la empresa deberá solicitar de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas informe a la representación legal de los trabajadores, respecto de las acciones formativas programadas, incluidas las de los permisos individuales de formación regulados en el artículo 29. A tal efecto pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores al menos, la siguiente información:

a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
c) Calendario previsto de ejecución.
d) Medios pedagógicos.
e) Criterios de selección de los participantes.
f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
g) Balance de la formación desarrollada en el ejercicio precedente.

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de solicitar el mencionado informe y de entregar a la representación legal de los trabajadores la documentación señalada en el párrafo anterior, impedirá la adquisición y, en su caso, el mantenimiento del derecho a la bonificación.

2. La representación legal de los trabajadores emitirá un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

Si a resultas de lo anterior surgieran discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas, y se dilucidarán en un plazo de 15 días a computar desde la recepción por la empresa del informe de la representación legal de los trabajadores, sin que este trámite paralice la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación.

3. En caso de que se mantuviera el desacuerdo en el plazo señalado en el apartado anterior entre la representación legal de los trabajadores y la empresa respecto a las acciones formativas, las discrepancias serán objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria sectorial, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

4. En el supuesto de que no mediara la correspondiente estructura paritaria sectorial, de que no existiera tal estructura o de que se mantuvieran las discrepancias tras la mediación, la Administración Pública competente conocerá sobre ellas, siempre que se deban a alguna de las siguientes causas: discriminación de trato, en los términos legalmente establecidos, realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial o concurrencia de cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.

La Administración Pública competente dictará resolución que podrá afectar a la adquisición y mantenimiento del derecho a la bonificación correspondiente a la acción o acciones formativas en las que se haya incurrido en las causas antes señaladas. Si se declarara improcedente la bonificación aplicada, se iniciará el procedimiento para el abono por la empresa de las cuotas no ingresadas.

Artículo 14. *Organización y ejecución de la formación.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios y/o bien recurriendo a su contratación.

2. Cuando se trate de un grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de grupo de empresas o red empresarial, podrán desarrollar acciones formativas utilizando para su

impartición medios propios o bien recurriendo a su contratación. A los efectos del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se considera red empresarial al conjunto de empresas relacionadas por vínculos contractuales de concesión, franquicia o distribución, en este último caso exclusiva o selectiva.

Las empresas podrán agruparse por razones de eficacia empresarial con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, cuando se trate de empresas de menos de 100 trabajadores estas, además, podrán agruparse con criterios territoriales o sectoriales. En estos supuestos una de ellas podrá actuar como entidad organizadora.

3. Las empresas también podrán optar por encomendar la organización de toda o parte de la formación programada a una o algunas de las siguientes organizaciones y entidades externas:

a) Organizaciones empresariales o sindicales.

b) Estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia.

c) Asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social.

d) Otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración Pública competente.

Asimismo, las citadas organizaciones y entidades externas actuarán como entidades organizadoras cuando las empresas de menos de 100 trabajadores decidan agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el fin de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación, teniendo en cuenta que cada empresa de la agrupación solo podrá disponer de su propio crédito de formación. Serán de aplicación a este supuesto lo previsto en los artículos 15 y 18 para la comunicación de las acciones formativas y la aplicación de las bonificaciones y su correspondiente justificación.

Respecto de la impartición de la formación a que se refiere este apartado, podrá realizarse por la propia entidad organizadora u otra entidad distinta, siempre que en ambos supuestos sean entidades formativas acreditadas y/o inscritas en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración Pública competente.

4. Son obligaciones de las entidades organizadoras señaladas en el apartado anterior:

a) Contratar a la entidad de formación acreditada y/o inscrita que imparta las acciones formativas, salvo en el caso de tratarse de la misma entidad.

b) Comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas ante la Administración Pública competente cuando así lo acuerden con la empresa.

c) Asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial.

d) Facilitar a las empresas para las que organicen la formación de sus trabajadores la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas, así como la información necesaria para la correcta aplicación de las bonificaciones por parte de aquellas.

e) Mantener a disposición de los órganos de control competentes, la documentación justificativa de la organización de la formación encomendada por las empresas al amparo de este real decreto.

f) Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control que realicen las Administraciones Públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.

g) Cumplir las demás obligaciones establecidas en este real decreto o en otras normas reguladoras de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

5. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, no se entenderá que se ha encomendado la organización de la formación a una entidad externa, cuando la actividad a desempeñar por esta se limite a las funciones de gestión administrativas necesarias para la correcta aplicación de las bonificaciones. En este caso, la empresa podrá imputar el gasto derivado de dicha gestión administrativa dentro de los costes indirectos señalados en el artículo 16.3.a).

Artículo 15. *Comunicación de las acciones formativas.*

1. Las empresas deberán comunicar el inicio y fin de las iniciativas programadas, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas, y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas de las empresas y de sus trabajadores.

2. Las empresas y entidades externas previstas en el artículo anterior a las que se hubiese encomendado la organización de la formación, deberán comunicar la información de cada acción formativa y de cada uno de los grupos en que aquella se imparte, conteniendo, al menos, la denominación y los contenidos básicos de la acción formativa, la modalidad de impartición, el número previsto de trabajadores participantes y el de profesores y/o tutores en cada acción formativa y la fecha, horario y lugar de realización, así como la razón social y el NIF de cada una de las empresas que tienen previsto participar en la formación.

Asimismo, antes de que la empresa se aplique la bonificación correspondiente se deberá comunicar la finalización de cada grupo formativo con información sobre la denominación de la acción formativa realizada, el listado de trabajadores participantes que han finalizado la formación, el número de horas lectivas y el coste total de la formación, con indicación del coste máximo bonificable.

3. Las comunicaciones de inicio y finalización de la formación previstas en el apartado anterior se realizarán a la Administración Pública competente a través del sistema electrónico implantado por el Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se regularán los aspectos relativos al diseño, acceso y administración de este sistema electrónico, así como los términos y plazos en que se realizarán las citadas comunicaciones.

En todo caso, el Servicio Público de Empleo Estatal garantizará a las comunidades autónomas el acceso, en tiempo real, a las comunicaciones electrónicas realizadas por las empresas y las entidades organizadoras, así como el acceso a toda la información necesaria para que las comunidades autónomas, en el ámbito de su competencia, establezcan su sistema de evaluación, seguimiento y control de las acciones formativas de las empresas, así como para establecer la oferta formativa de los trabajadores ocupados en su ámbito territorial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. A su vez, las comunidades autónomas trasladarán en tiempo real los resultados de dichos procesos al Servicio Público de Empleo Estatal a través del sistema electrónico previsto en el párrafo anterior.

Artículo 16. *Módulos económicos y costes de formación.*

1. La empresa podrá utilizar su crédito de formación para formar al número de trabajadores de su plantilla que considere oportuno respetando los módulos económicos máximos (coste por participante y hora de formación) que se establezcan mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. Los costes de formación se determinarán para cada acción formativa o grupo formativo de alumnos. Si para ello fuese necesario prorratear alguno de los gastos realizados entre varios grupos de alumnos de la misma acción formativa, el citado prorrateo se efectuará atendiendo a las horas de formación de cada uno de ellos. El número total de horas de formación se obtiene de multiplicar el número de horas de duración de la acción formativa por el número de participantes en cada uno de los grupos de alumnos.

3. Cuando la formación se organice por la propia empresa, los tipos de costes que cabe tener en cuenta a efectos de lo dispuesto en el apartado anterior son los siguientes:

a) Los costes directos e indirectos de la actividad formativa, que estarán limitados, a efectos de su bonificación, por los módulos económicos previstos en el apartado 1. Asimismo, los costes indirectos no podrán superar el 10 por ciento de la suma de los costes anteriores que resulten bonificables. Los conceptos de gasto incluidos en los costes directos e indirectos se determinarán en la orden ministerial señalada en el citado apartado.

b) Los costes salariales del personal formado. Se entienden incluidos en los mismos los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, solo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los

trabajadores participan en la formación. Estos costes de personal no serán objeto de bonificación, pero se computarán a efectos de la cofinanciación privada a que se refiere el artículo 17.

4. Cuando la organización de la formación se encomiende a las organizaciones y entidades señaladas en el artículo 14.3, los tipos de costes que cabe tener en cuenta son:

a) Los costes directos e indirectos de la actividad formativa, exclusivamente los relacionados con la impartición, a que se refiere la letra a) del apartado anterior. En todo caso, la suma de los costes indirectos en que pudieran incurrir la empresa y la entidad impartidora de la formación no podrá superar, a efectos de su bonificación, el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa financiada realizada y justificada.

b) Los costes de organización, según los porcentajes máximos que, sobre el coste de la actividad formativa, se establecen en el artículo 7.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Se considerarán costes de organización los derivados de las funciones que realizan las entidades externas a las que se encomiende la misma de acuerdo con lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y en este real decreto, distintos de los costes directos e indirectos señalados en letra a) anterior.

c) Los costes de personal, según lo señalado en la letra b) del apartado anterior.

5. En la orden ministerial señalada en el apartado 1 se determinarán las incompatibilidades entre la financiación de los costes indirectos y los de organización de la formación.

Se considerarán incluidos en los costes indirectos los siguientes:

a) Costes de personal, instalaciones y equipos de apoyo para el desarrollo de la formación, incluidos los relativos a las funciones de gestión administrativa necesarias para la correcta aplicación de las bonificaciones.

b) Costes de luz, agua, calefacción, mensajería, correo, limpieza, vigilancia y otros costes relativos a la gestión de la actividad formativa.

Artículo 17. *Cofinanciación privada.*

La diferencia entre el coste total de la formación (incluidos los distintos tipos de costes señalados en el artículo 16) y la bonificación aplicada por la empresa, constituirá la aportación privada realizada por esta a efectos de calcular el porcentaje mínimo de cofinanciación que, sobre el coste total de formación, exige el artículo 9.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, a las empresas de más de 5 trabajadores.

La comprobación del cumplimiento de esta exigencia de cofinanciación privada se realizará una vez finalizada la formación correspondiente a todo el ejercicio. Esta comprobación se realizará tomando como referencia la diferencia entre la suma acumulada de todos los costes de formación en que ha incurrido la empresa durante el ejercicio (incluidos los costes salariales del personal formado) y la de todas las bonificaciones aplicadas por la empresa.

Artículo 18. *Aplicación de las bonificaciones y justificación.*

1. La cuantía del crédito de formación asignado a cada empresa en los términos señalados en el artículo 11, actuará como límite de las bonificaciones que podrá aplicarse en sus boletines de cotización a la Seguridad Social.

Las empresas podrán aplicarse con carácter anual, en la forma establecida por la Tesorería General de la Seguridad Social, las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social a partir de la comunicación de finalización de la formación. El plazo para poder aplicarse dichas bonificaciones concluye el último día hábil del plazo para presentar el boletín de cotización correspondiente al mes de diciembre de dicho ejercicio económico.

2. A los efectos de su justificación, los costes derivados de las acciones formativas de las empresas que hayan sido objeto de bonificación deberán quedar expresamente identificados como tales en la contabilidad de la empresa.

La empresa deberá mantener a disposición de los órganos de control durante un período de 4 años y, en su caso, durante el período establecido en la legislación comunitaria la

documentación justificativa (facturas, justificación contable y cualquier otro documento justificativo) de la realización de la formación.

3. En la realización de sus actividades de seguimiento y control, los servicios públicos de empleo comprobarán la exactitud de la información comunicada electrónicamente y la realización de la formación bonificada.

Las actuaciones de seguimiento y control que se realicen mediante visitas en tiempo real y ex post deberán representar al menos el 10 por ciento de los recursos públicos destinados a las acciones formativas de las empresas, sin perjuicio de las actuaciones que puedan realizar los órganos de fiscalización y control. En las acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad las actuaciones de seguimiento y control se realizarán respecto del 100 por ciento de las mismas.

Las comunidades autónomas informarán al Servicio Público de Empleo Estatal de los resultados de las actuaciones de seguimiento y control que hubiesen llevado a cabo, así como de las presuntas irregularidades detectadas.

Si tras la comprobación de la procedencia y exactitud de las bonificaciones aplicadas por las empresas, u otras actuaciones de seguimiento y control, se pusieran de manifiesto bonificaciones no aplicadas correctamente, incumplimientos de las obligaciones establecidas en este real decreto y en su normativa de desarrollo, incluyendo la de mantener a disposición de los órganos de control la documentación justificativa recogida en el apartado 2, y/o otras presuntas irregularidades, estos hechos podrán suponer la devolución, total o parcial, de las bonificaciones indebidamente aplicadas, en función de que el alcance de las comprobaciones efectuadas para cada entidad afectara a la totalidad o a parte de las acciones o grupos formativos.

En cualquier caso, también supondrá la devolución parcial las bonificaciones aplicadas cuando dichas cuantías superen el crédito asignado a la empresa.

El Servicio Público de Empleo Estatal comunicará a las empresas las presuntas irregularidades que se deduzcan tras la aplicación del procedimiento señalado en este apartado, con el fin de que formulen las alegaciones que estimen oportunas o, en su caso, procedan a la devolución de las cantidades indebidamente aplicadas. Si las alegaciones no son aceptadas y no se produce la devolución, el citado organismo lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la apertura de las actas de liquidación y, en su caso, de sanción.

4. Si, como resultado del procedimiento anterior, se deduce la aplicación indebida o fraudulenta de bonificaciones, las cantidades correspondientes a las cuotas no devueltas e ingresadas por las empresas serán objeto de reclamación administrativa mediante acta de liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La devolución de dichas cantidades comprenderá el interés de demora calculado desde el momento del disfrute indebido de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Oferta formativa para trabajadores ocupados

Artículo 19. *Objeto y características.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las Administraciones Públicas competentes desarrollarán una oferta formativa para trabajadores ocupados que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad.

La programación de esta oferta formativa estará dirigida a cubrir las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas para sus trabajadores, y se realizará tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Asimismo, se tendrán en cuenta para los sectores económicos las acciones formativas propuestas por las Estructuras Paritarias

Sectoriales correspondientes en su ámbito de actuación que, junto con las descritas en el párrafo anterior, serán incorporadas, siempre que cumplan los requisitos establecidos, al Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la citada Ley.

2. La oferta formativa para trabajadores ocupados se desarrollará mediante:

a) Programas de formación sectoriales.
b) Programas de formación transversales.
c) Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

En la distribución y asignación de fondos para la financiación de estos programas se tendrá en cuenta, además de los niveles de ocupación o afiliación en los distintos sectores y territorios u otros criterios objetivos, las necesidades formativas del sistema productivo y su grado de cobertura por las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo.

En todo caso, las Administraciones Públicas competentes, en la programación de la oferta formativa para trabajadores ocupados, deberán garantizar una formación en competencias sectoriales y transversales y las vinculadas con programas de cualificación y reconocimiento profesional que hayan sido identificadas como prioritarias en el escenario plurianual y en el informe anual de necesidades formativas previstos en el artículo 2 y que favorezcan la empleabilidad y la movilidad intersectorial de los trabajadores.

3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en lo que no se ejecute directamente por las Administraciones Públicas competentes, la impartición de las acciones formativas contenidas en los programas señalados en el apartado anterior se realizará por entidades de formación acreditadas y/o inscritas. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les haya sido adjudicada. A estos efectos, la contratación por la entidad adjudicataria del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

La financiación de la oferta formativa para trabajadores ocupados se efectuará, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.5 de la Ley 30/2015, de 9 de octubre, mediante subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, o en las formas previstas en la letra c) de dicho apartado.

Artículo 20. *Programas de formación sectoriales.*

1. Los programas de formación sectoriales se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para un determinado sector y para satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Las acciones específicas de estos programas también podrán dirigirse al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis.

La oferta formativa de estos programas deberá anticipar los cambios identificados en el escenario plurianual de la formación profesional para el empleo, con el objeto de cubrir las necesidades formativas de los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos y de los sectores en reconversión, así como las necesidades de formación y recualificación de sus trabajadores.

2. La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas de estos programas sectoriales, se realizarán tomando como base el informe anual y el escenario plurianual previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respectivamente, con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector.

En el ámbito estatal, la citada participación se realizará en el seno de las Estructuras Paritarias Sectoriales que se constituyan de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 21. *Programas de formación transversales.*

1. Los programas de formación transversales estarán compuestos por acciones formativas dirigidas a obtener competencias transversales a varios sectores de la actividad económica que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias

identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores, tomando como base el informe anual y el escenario plurianual previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respectivamente.

Asimismo, estos programas podrán incluir acciones formativas dirigidas a la obtención de las competencias clave para el acceso a los certificados de profesionalidad.

2. La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas de estos programas transversales se realizarán con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación.

Artículo 22. *Programas de cualificación y reconocimiento profesional.*

1. A través de los programas de cualificación y reconocimiento profesional, las Administraciones Públicas competentes favorecerán que los trabajadores ocupados y desempleados avancen y completen la cualificación profesional mediante procedimientos que evalúen y acrediten las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y que combinen el reconocimiento de dichas competencias, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, con una oferta de formación modular para la obtención de certificados de profesionalidad.

2. Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, a través de las Estructuras Paritarias Sectoriales, realizarán la detección de necesidades, la programación y difusión de los programas de cualificación y reconocimiento profesional de carácter sectorial.

Asimismo, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación realizarán la detección de necesidades, la programación y difusión de los programas de cualificación y reconocimiento profesional de carácter transversal.

En todo caso, en la detección de necesidades, la programación y difusión de los programas de cualificación y reconocimiento profesional se tomará como base el escenario plurianual y el informe anual de necesidades formativas previstos en el artículo 2.

3. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se desarrollará un procedimiento de acceso ágil y permanente de los trabajadores a estos programas de cualificación y reconocimiento profesional.

4. Con objeto de garantizar la presencia de asesores y evaluadores del sector productivo en el procedimiento de evaluación y acreditación, las Administraciones responsables potenciarán la habilitación de profesionales expertos en los sectores productivos que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 25 del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.

5. La evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral, como uno de los objetivos estructurales de los Planes Anuales de Política de Empleo, formará parte de los indicadores que se establezcan para evaluar el grado de cumplimiento de los citados objetivos por las Administraciones Autonómicas.

Artículo 23. *Formación para trabajadores autónomos y de la economía social.*

1. A fin de atender las necesidades formativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, estos podrán participar en los programas de formación sectoriales y transversales contemplados en los artículos 20 y 21.

2. La detección de necesidades formativas, así como el diseño, programación y difusión de las acciones formativas respecto de la formación dirigida a los trabajadores autónomos y de la economía social se realizarán con la participación de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social, así como aquellas con suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación.

3. Para la financiación de estas funciones la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, previo informe de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, contemplará dentro de su presupuesto de funcionamiento una partida específica.

El Patronato de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, a propuesta de su Gerente y previo informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, establecerá

los criterios del procedimiento para la financiación de las actividades mencionadas en el apartado anterior, así como los plazos y obligaciones de información que deban cumplir las organizaciones señaladas asimismo en el apartado anterior, a efectos de obtener la misma. Estos criterios deberán tener en cuenta la complejidad de las actividades a realizar, el número de personas y su tiempo de dedicación.

CAPÍTULO IV

Oferta formativa para trabajadores desempleados

Artículo 24. *Objeto y características.*

1. Las Administraciones Públicas competentes programarán, con informe preceptivo y no vinculante de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, una oferta formativa para trabajadores desempleados ajustada tanto a las necesidades formativas individuales, conforme al perfil de cada trabajador, como a las necesidades del sistema productivo, con el objeto de que adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y mejoren su empleabilidad.

En la citada programación se ofertarán las acciones formativas de carácter prioritario, las cuales tratarán de anticipar la formación al nuevo modelo productivo, apostando por los sectores más innovadores, teniendo en cuenta el informe anual y el escenario plurianual previstos en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, respectivamente.

En particular, incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones Públicas competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo.

Asimismo, las acciones formativas programadas podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social.

Con carácter general, la oferta formativa prevista en este artículo otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación.

La citada programación debe ser coherente con los objetivos de la política de empleo, y se realizará tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Asimismo, tendrá como referente el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la citada Ley.

2. La oferta formativa para trabajadores desempleados se desarrollará mediante los siguientes programas:

a) Programas de formación de los servicios públicos de empleo dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo y en el informe anual previsto en el artículo 4.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

b) Programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.

c) Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

Además de su participación en estos programas de formación, los trabajadores desempleados podrán participar en la oferta formativa para trabajadores ocupados, según lo previsto en el artículo 5.1.b). En particular, las Administraciones Públicas competentes favorecerán la participación de las personas desempleadas en los programas de cualificación y reconocimiento profesional dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad, previstos en el artículo 22.

3. Las acciones formativas no vinculadas con certificados de profesionalidad, dirigidas a las personas desempleadas, podrán contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas, vinculadas a dichas acciones formativas, previa suscripción de un acuerdo entre la empresa y la entidad de formación, que será puesto en conocimiento de la

persona que realiza las prácticas, en el que deberá describirse el contenido de las prácticas, así como su duración, lugar de realización y horario, y el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación. Antes del comienzo de las prácticas, se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa el citado acuerdo, así como una relación de los alumnos que participan en las mismas.

Con el fin de garantizar una tutorización efectiva, las empresas deberán disponer de tutores con cualificación o experiencia profesional.

La persona que realiza las prácticas no laborales no podrá haber sido contratada con anterioridad para desempeñar la competencia objeto del aprendizaje y obtendrá una certificación acreditativa de las prácticas realizadas emitida por la empresa, con los contenidos inherentes a las mismas, su duración y el periodo de realización.

Las empresas podrán recibir una compensación económica por alumno/hora de práctica, en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo y de responsabilidad civil. La cuantía de esta compensación se establecerá mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se otorgará en régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.5.d), de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Asimismo, esta compensación se podrá abonar directamente a la empresa por la entidad de formación, siempre que en las subvenciones o ayudas que estas reciban se incluya como concepto subvencionable dicha compensación.

Artículo 25. *Ayudas y becas.*

Los trabajadores desempleados que participen en las acciones formativas reguladas en este capítulo, incluidas las prácticas no laborales, podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, así como ayudas que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes, en la cuantía y condiciones que se determinen mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Además de las ayudas anteriores, la citada orden ministerial podrá contemplar, excepcionalmente, la concesión de becas a determinados colectivos de desempleados. En todo caso, contemplará la concesión de becas para personas con discapacidad.

Las ayudas y becas contempladas en este artículo se otorgarán mediante régimen de concesión directa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.5.d), de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 26. *Programas de formación de los servicios públicos de empleo. El cheque formación.*

1. Las comunidades autónomas en sus respectivos ámbitos de gestión, y el Servicio Público de Empleo Estatal en las ciudades de Ceuta y Melilla, incluirán en sus programaciones acciones formativas dirigidas a cubrir las necesidades formativas detectadas por los servicios públicos de empleo en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, con el objetivo prioritario de lograr la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el mercado de trabajo.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en lo que no se ejecute directamente por las Administraciones Públicas competentes, la impartición de las acciones formativas señaladas en el apartado anterior se realizará por entidades de formación acreditadas y/o inscritas. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les haya sido adjudicada. A estos efectos, la contratación por la entidad adjudicataria del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

La financiación de la oferta formativa para trabajadores desempleados se efectuará, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.5 de la Ley 30/2015, de 9 de octubre, mediante subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, o en las formas previstas en la letra c) de dicho apartado.

2. Como alternativa a las convocatorias de concesión de subvenciones o a la aplicación del régimen de contratación pública o de cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho, los

servicios públicos de empleo competentes podrán optar por la financiación de las acciones formativas dirigidas a desempleados mediante la implantación del cheque formación previsto en el artículo 6.5. b) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, de acuerdo con lo que resulte del análisis realizado por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales sobre su puesta en marcha y los mecanismos para su evaluación, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda de dicha ley.

En todo caso, la implantación del cheque formación en los respectivos ámbitos competenciales será progresiva y requerirá la consulta previa con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como la delimitación de los sectores en los que se aplicará.

Para el disfrute por los trabajadores desempleados del cheque formación deberán cumplirse los siguientes requisitos y condiciones:

a) Para mejorar su empleabilidad, los trabajadores desempleados recibirán del respectivo servicio público de empleo un cheque formación que les acredite para realizar, conforme a su itinerario personalizado de inserción, alguna de las acciones formativas incluidas en la programación señalada en la letra d) de este apartado.

b) El cheque formación posibilitará al trabajador participar en una actividad formativa con un coste preestablecido, sin que en ningún caso suponga una aportación dineraria directa al trabajador.

c) Los servicios públicos de empleo competentes procederán a la detección previa de las necesidades formativas de los trabajadores desempleados a partir de su perfil, elaborado conforme a lo previsto en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

d) La Administración Pública competente programará una oferta formativa amplia y suficiente para cubrir las necesidades formativas individuales detectadas, una vez puestas en relación con los requerimientos de formación y empleo del sistema productivo.

Asimismo, la Administración Pública competente seleccionará las entidades de formación interesadas en adherirse al sistema del cheque formación. Estas entidades deberán figurar acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro y no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa. A estos efectos, no se considerará subcontratación la contratación del personal docente. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

En todo caso, la citada Administración desarrollará un sistema de información y seguimiento específico de la actividad formativa del trabajador, que permita la conexión on-line de las entidades de formación seleccionadas con el servicio público de empleo competente.

e) El trabajador desempleado elegirá, entre las entidades de formación seleccionadas por la Administración Pública competente, aquella en la que desee realizar la correspondiente acción formativa.

f) Una vez finalizada y justificada la realización de la acción formativa, la Administración Pública competente abonará a la entidad de formación la cantidad correspondiente al cheque formación. Por otra parte, la Administración Pública competente podrá establecer un sistema de anticipos con los porcentajes establecidos para las subvenciones en el artículo 6.8 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 27. *Programas específicos de formación.*

1. Las Administraciones Públicas competentes podrán establecer, en sus respectivos ámbitos de gestión, programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.

Estos programas podrán incluir acciones y proyectos que complementen la actividad formativa. Asimismo, podrán conllevar compromisos de contratación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28.

2. Podrán ser beneficiarios de la financiación destinada a la ejecución de estos programas específicos las entidades de formación, públicas o privadas, que cumplan los requisitos de inscripción y/o acreditación establecidos, así como, en su caso, las empresas o

entidades que comprometan la realización de contratos cuando se trate de los programas formativos con compromiso de contratación.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en lo que no se ejecute directamente por las Administraciones Públicas competentes, la impartición de los programas señalados en el apartado anterior se realizará por entidades de formación acreditadas y/o inscritas. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les haya sido adjudicada. A estos efectos, la contratación por la entidad adjudicataria del personal docente para la impartición de la formación no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

La financiación de los programas específicos de formación se efectuará, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, mediante subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, o en las formas previstas en la letra c) de dicho apartado.

Artículo 28. *Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.*

1. Podrán ser objeto de financiación al amparo de este real decreto las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados que incluyan compromisos de contratación, mediante subvenciones concedidas en régimen de concurrencia competitiva por la Administración Pública competente a las empresas o entidades que adquieran para sí mismas el citado compromiso de contratación. Asimismo, podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las entidades de formación acreditadas y/o inscritas, en los términos del artículo 15 de la Ley 30/2015, en cuyo caso podrán asumir el compromiso de contratación mediante acuerdos o convenios con otras empresas que efectuarán la contratación. En todo caso, será la entidad de formación beneficiaria quien asumirá la responsabilidad de la ejecución de la actividad formativa subvencionada y del cumplimiento del compromiso de contratación.

Los beneficiarios únicamente podrán subcontratar por una sola vez la actividad formativa, salvo cuando el beneficiario sea una entidad de formación acreditada y/o inscrita, en cuyo caso esta no podrá subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa. La contratación de personal docente para la impartición de la formación subvencionada por parte del beneficiario no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

El beneficiario deberá contar con medios propios para las funciones de planificación y coordinación del proyecto, asumiendo, en todo caso, la responsabilidad de la ejecución de la actividad subvencionada frente a la Administración Pública competente, debiendo asegurar, tanto aquel como el subcontratista, en su caso, el desarrollo satisfactorio de las funciones de los organismos de seguimiento y control.

La competencia para la concesión de los programas de formación con compromiso de contratación corresponderá al órgano o entidad competente de la respectiva comunidad autónoma, si bien requerirán de una coordinación unificada por parte del Servicio Público de Empleo Estatal por concurrir la totalidad de las siguientes circunstancias:

a) Que afecten a un ámbito superior al de una comunidad autónoma porque los compromisos de contratación se adquieran por entidades de ámbito estatal o empresas con centros de trabajo situados en dos o más comunidades autónomas, y que dichos compromisos de contratación respondan a un plan formativo y de empleo de dichas entidades o empresas.

b) Que, con carácter general, los participantes en los programas que sean contratados se incorporen a centros de trabajo situados en sus respectivas comunidades autónomas.

c) Que la empresa o entidad beneficiaria precise centralizar la impartición de la formación en una sola comunidad autónoma, y ello requiera, por tanto, la movilidad geográfica de los alumnos.

En este supuesto, el Servicio Público de Empleo Estatal procederá a la coordinación de los programas y a la concesión de las subvenciones para la financiación de las acciones formativas. Por su parte, los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas realizarán la preselección de los participantes de acuerdo con las normas específicas que

estas dicten al efecto. En su caso, realizarán también la gestión de las prácticas no laborales, si las hubiere, y el seguimiento de los contratos realizados según los compromisos de contratación adquiridos.

2. Sin perjuicio del régimen de concurrencia competitiva de concesión de subvenciones antes señalado, los programas formativos que incluyan compromisos de contratación podrán financiarse asimismo de acuerdo con las formas previstas en el artículo 6.5.c) de la Ley 30/2015, de 9 de octubre, así como con el régimen previsto en el artículo 6.5.d) de la citada ley cuando se prevea por real decreto la concesión directa de subvenciones al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con el artículo 28.2 y 3 de dicha Ley.

3. Los compromisos de contratación de las empresas o entidades deberán incluir la siguiente información:

a) Determinación de las necesidades formativas y puestos a cubrir.
b) Proceso de selección previo al de formación, en su caso.
c) Perfiles de las personas a contratar.
d) Número de personas que se comprometen a contratar.
e) Tipo de contrato a realizar y duración del mismo.
f) Número de empleados en plantilla de la empresa o entidad contratante en la fecha de publicación de la convocatoria.

4. En las resoluciones de concesión y, en su caso, en los convenios suscritos con las correspondientes empresas o entidades, figurarán los compromisos de contratación en términos cuantitativos de los trabajadores a formar e incluirán mecanismos objetivos de control de calidad de la formación impartida.

El compromiso de contratación se establecerá sobre un porcentaje del total de trabajadores formados, que no podrá ser inferior al 40 por ciento de los mismos.

Con carácter general, dicha contratación se realizará en un plazo máximo de seis meses tras la finalización de la acción formativa.

La jornada de trabajo será a tiempo completo o tiempo parcial, en este caso con un mínimo de jornada del 50 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. La duración del contrato será como mínimo de 6 meses en caso de jornada a tiempo completo y de 9 meses cuando la jornada sea a tiempo parcial. En el supuesto de celebrarse un contrato para la formación y el aprendizaje la jornada de trabajo será a tiempo completo y la duración mínima del contrato será de 12 meses.

Estos contratos podrán beneficiarse de los incentivos o beneficios en la cotización a la Seguridad Social u otro tipo de ayudas que pudieran corresponder por el mismo contrato, de acuerdo a la normativa reguladora de dichos incentivos o beneficios.

CAPÍTULO V

Otras iniciativas de formación

Artículo 29. *Permisos individuales de formación.*

1. El permiso individual de formación es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario. La acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales, previstos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.

A estos efectos, se consideran titulaciones oficiales aquellas que han sido expedidas por las Administraciones Públicas competentes, con validez en todo el territorio nacional y publicadas en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo, se consideran acreditaciones oficiales aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la

Administración Pública competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente. Finalmente, se consideran títulos universitarios propios los cursos universitarios que tengan esta consideración por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerá el modelo de solicitud de autorización del permiso individual de formación que las empresas pondrán a disposición de los trabajadores. La cumplimentación de la solicitud de autorización, aceptada por empresa y trabajador, en la que conste tanto la jornada laboral como el horario de la formación, será documentación imprescindible para la financiación del permiso individual de formación.

2. Las empresas podrán financiar los costes salariales de los permisos individuales de formación que concedan con el crédito anual de formación previsto en el artículo 11, no pudiéndose financiar además como acción formativa.

Cuando los costes salariales del permiso o permisos de formación superen el 5 por ciento de su crédito anual de formación, y hasta el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se asignará a las empresas que concedan tales permisos un crédito adicional en los términos que se establezcan mediante orden ministerial.

La asignación del crédito adicional se realizará a medida que las empresas comuniquen los permisos individuales de formación y hasta tanto no se supere, en su conjunto, el límite de la disponibilidad presupuestaria que se establezca anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. La financiación de los costes salariales de cada permiso estará limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el caso, en función de la duración de la formación a realizar. Los citados costes estarán constituidos por el salario del trabajador (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como por la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período del permiso.

Solo se podrán computar y ser objeto de financiación las horas laborales dentro de la jornada laboral del trabajador que efectivamente se dejen de desempeñar por asistencia a las acciones formativas objeto del permiso individual de formación, salvo en el supuesto del trabajador nocturno en el que las horas de descanso se podrán imputar como horas laborales. Asimismo, se podrá incluir dentro de las horas laborales el tiempo de desplazamiento desde su lugar de trabajo al centro de formación cuando coincida con horas laborales.

4. Las empresas podrán aplicarse las correspondientes bonificaciones en los boletines de cotización a la Seguridad Social a medida que abonen los salarios a los trabajadores que disfruten dichos permisos.

En todo caso, será de aplicación a los permisos individuales de formación lo establecido para las acciones formativas programadas por las empresas para sus trabajadores sobre información a la representación legal de los trabajadores, comunicaciones de inicio y finalización de la formación y aplicación de las bonificaciones y justificación.

5. Al personal laboral que presta sus servicios en las Administraciones Públicas, Organismos Públicos o Entidades de Derecho Público, le será de aplicación, en su caso, el régimen de permisos para la formación previsto en sus respectivos ámbitos.

Artículo 30. *Formación en alternancia con el empleo.*

1. La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir al impulso de una formación que responda a las necesidades del mercado laboral mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

2. Esta formación incluye la formación dual a través de los contratos para la formación y el aprendizaje, conforme a lo previsto en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y los programas públicos mixtos de empleo-formación aprobados por las

Administraciones Públicas, que se regirán por su normativa específica y, subsidiariamente, por lo establecido en este real decreto y las normas que lo desarrollen. En todo caso, la financiación se regirá por su normativa específica, sin perjuicio de lo establecido en este real decreto respecto de la concesión de subvenciones para los programas públicos mixtos de empleo-formación realizados por las Administraciones Públicas.

3. Los trabajadores desempleados que participen en los programas mixtos de empleo-formación aprobados por las Administraciones Públicas podrán percibir becas y, en su caso, otras ayudas, de acuerdo con lo establecido en su normativa específica.

4. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional décima de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en el caso de ayudas dirigidas a la Administración General del Estado, las comunidades autónomas o las entidades locales, así como a las entidades cuya titularidad corresponda íntegramente a las anteriores, en el marco de los programas públicos de empleo y formación, la Administración Pública competente podrá anticipar hasta el 100 por cien de la subvención concedida.

Artículo 31. *Formación de los empleados públicos.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la formación de los empleados públicos se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas. Asimismo, en el marco de estos acuerdos podrán desarrollarse programas que agrupen a diferentes entidades locales para la formación de sus empleados públicos, para lo cual las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir con las Federaciones y Asociaciones de Municipios y Provincias los correspondientes convenios.

Sin perjuicio de ello, y en lo que no se ejecute directamente por las Administraciones Públicas competentes, sus órganos o las entidades públicas de formación dependientes de aquellas, para la formación de su propio personal, así como por las Federaciones o Asociaciones señaladas en el párrafo anterior, las bases reguladoras que se establezcan mediante orden del Ministerio de Hacienda y Función Pública para la financiación de la formación de los empleados públicos contemplarán la concesión de dicha financiación en régimen de concurrencia competitiva, abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o registro conforme a la normativa vigente.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, la contratación de personal docente ya sea mediante nombramiento, ya sea mediante los demás mecanismos previstos en la legislación de contratos del sector público, no implica por sí sola que la actividad formativa no se ejecute directamente por la Administración o entidad correspondiente.

2. Asimismo, los empleados públicos podrán participar en los programas de formación transversales previstos en el artículo 21, con el límite de hasta un 10 por ciento del total de participantes de cada programa.

Artículo 32. *Otras iniciativas de formación.*

1. Será objeto de financiación en el marco del presente real decreto la formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas. Esta formación se regirá por los convenios que, al efecto, se establezcan entre las instituciones públicas competentes.

Será de aplicación a la financiación de estos convenios el régimen de concesión directa, según lo establecido en el artículo 6.5.d), de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

2. La programación, gestión, seguimiento y control de estas iniciativas de formación corresponderán al Servicio Público de Empleo Estatal, salvo en el supuesto de comunidades autónomas que hayan asumido competencias en materia penitenciaria. En este caso, las comunidades autónomas financiarán la gestión de la iniciativa de formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad con cargo a los fondos distribuidos anualmente por el Servicio Público de Empleo Estatal a las mismas para la financiación de la formación profesional para el empleo.

3. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional décima de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en el caso de ayudas dirigidas a la Administración General del Estado, en

el marco de los convenios suscritos para formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, la Administración Pública competente podrá anticipar hasta el 100 por cien de la subvención concedida.

CAPÍTULO VI

Régimen de funcionamiento

Artículo 33. *Comisión Estatal de Formación para el Empleo.*

Las funciones atribuidas por el artículo 23 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en materia de formación profesional para el empleo, serán desarrolladas por la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, siempre que sus funciones no hayan sido previamente asumidas por aquel. En todo caso, cuando un asunto relacionado con la formación profesional para el empleo sea tratado por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo no será precisa su consideración de nuevo por la Comisión Estatal, o viceversa.

Los criterios de composición, número de vocales y funcionamiento de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo serán los mismos que los establecidos para la Comisión Permanente del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el artículo 18 del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 34. *Competencias de ejecución de las comunidades autónomas.*

En el marco de la competencia normativa del Estado, corresponde a los órganos competentes de las comunidades autónomas, dentro del marco de la competencia normativa del Estado, la programación, gestión, control y evaluación de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos de actuación, con sujeción a lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en este real decreto y en su normativa de desarrollo.

Para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las comunidades autónomas con fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, se estará a lo dispuesto en el artículo 6.4 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 35. *Actuación coordinada y homogénea por el Servicio Público de Empleo Estatal.*

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 24.2.b) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y con el fin de integrar los diversos componentes multisectoriales e interterritoriales implicados en la ejecución de la formación profesional para el empleo, requerirán de una actuación coordinada y homogénea por parte del Servicio Público de Empleo Estatal aquellos programas o acciones formativas que trasciendan el ámbito territorial de una comunidad autónoma, y en concreto:

a) Los programas de formación sectoriales amparados en la negociación colectiva sectorial estatal, incluidos los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter sectorial, cuando la programación, diseño y difusión de las acciones incluidas en los mismos se realicen de manera global, integrada o coordinada en el correspondiente ámbito sectorial y con la participación de las partes legitimadas para la negociación del correspondiente convenio o acuerdo.

b) Los programas de formación transversales, incluidos los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter, cuando favorezcan la adquisición de competencias básicas que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores y su promoción profesional y personal en el marco de la unidad de mercado, concurran las características de globalidad, integración y coordinación anteriormente indicadas y su programación, diseño y difusión se realicen con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, así como de las organizaciones de la economía social y asociaciones de autónomos, de carácter intersectorial y con suficiente implantación en dicho ámbito.

c) Los programas formativos que incluyan compromisos de contratación de personas desempleadas, cuando dichos compromisos de contratación se adquieran por empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una comunidad autónoma o entidades de ámbito estatal, y requieran movilidad geográfica de los trabajadores, así como las acciones formativas que incluyan prácticas profesionales no laborales en empresas cuando su ejecución afecte a centros de trabajo ubicados en el territorio de más de una comunidad autónoma.

d) Los programas específicos de formación, cuando su ejecución, afectando a un ámbito geográfico superior al de una comunidad autónoma y precisando una coordinación unificada, exija la movilidad geográfica de los participantes.

2. Los Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio fijarán la parte de los fondos de formación profesional para el empleo destinados por el Servicio Público de Empleo Estatal a la financiación de los programas y acciones formativas señalados en el apartado anterior.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal dispondrá de la información relativa a la totalidad de las actuaciones formativas de los servicios públicos de empleo, siguiendo los protocolos de intercambio e interoperabilidad desarrollados en el marco de coordinación y cooperación establecido por dicho organismo. Los servicios públicos de empleo autonómicos deberán asegurar que toda la información que ponen a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal sea completa, trazable y veraz. Para ello se establecerán los mecanismos de interoperabilidad con las Administraciones Públicas competentes que permitan verificar la información remitida.

Artículo 36. *Funciones y estructura de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo pertenece al sector público estatal y su Patronato está constituido por la Administración General del Estado, por las comunidades autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La presidencia del Patronato la ostenta el titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

Existirá la vicepresidencia primera del Patronato que ostentará el titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. Adicionalmente podrá existir el número de vicepresidencias que se determine en los Estatutos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

El régimen de adopción de acuerdos requerirá, con carácter general, la mayoría de los miembros del Patronato, teniendo su Presidente voto dirimente en caso de empate. En los Estatutos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se podrá establecer la necesidad de obtención de mayorías cualificadas para la adopción de acuerdos sobre las materias concretas que se determinen.

2. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo llevará a cabo, en el ámbito de las competencias del Estado las siguientes actividades:

a) Colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal en sus actividades de planificación, programación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación previstas en este real decreto, así como en la confección del informe anual sobre dichas actividades. En particular, actuar como entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo Estatal en la gestión de las convocatorias de subvenciones públicas que se realicen por dicho organismo en el marco de lo previsto en este real decreto, de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. La Fundación Estatal colaborará en la instrucción de los procedimientos y en la elaboración de las propuestas relativas a la resolución y justificación de las subvenciones, correspondiendo al Servicio Público de Empleo Estatal la concesión y el pago de las subvenciones.

b) Apoyar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el desarrollo estratégico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

c) Apoyar técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal en el diseño y administración de los medios telemáticos necesarios para la gestión de las iniciativas formativas del sistema de formación profesional para el empleo, en particular respecto del sistema electrónico para la formación programada por las empresas previsto en el artículo 15.3, de forma que se garantice la coordinación y la igualdad en el acceso a los citados medios telemáticos en todo el territorio nacional.

d) Elaborar propuestas de disposiciones y resoluciones normativas relativas al sistema de formación profesional para el empleo, así como los informes que le sean requeridos por cualquiera de los órganos estatales de participación en el sistema de formación profesional para el empleo.

e) Prestar apoyo técnico, en la medida en que le sea requerido, a las Administraciones Públicas, a las organizaciones empresariales y sindicales presentes en la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, a las representadas en el Patronato de la Fundación, así como a las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos, a las entidades de la economía social y a las Estructuras Paritarias Sectoriales.

f) Dar asistencia y asesoramiento a las PYMES para facilitar su acceso a la formación profesional para el empleo, así como apoyo técnico a los órganos administrativos competentes en la orientación a los trabajadores.

g) Colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal en la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo y en la elaboración de las estadísticas para fines estatales.

h) Colaborar con el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y en su caso con la Comisión Estatal de Formación para el Empleo en sus actividades de diseño y planificación del sistema de formación profesional para el empleo.

i) Promover la investigación y el desarrollo de la formación profesional para el empleo en el ámbito nacional e internacional, contribuir a su difusión entre empresas y trabajadores y colaborar para ello con organismos e instituciones.

j) Colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal en programas europeos e internacionales, en los que dicho organismo recabe su colaboración o apoyo técnico.

k) Requerir, en su caso, a las Estructuras Paritarias Sectoriales la realización por estas de las funciones contempladas en el artículo 26.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, así como dar apoyo técnico a las mismas en el desarrollo de sus funciones.

l) Financiar y colaborar con las actividades desarrolladas por las organizaciones y entidades previstas en el artículo 10.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, de acuerdo con lo previsto en los artículos 23.3 y 37.3.

m) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la normativa reguladora de la formación profesional para el empleo.

3. Para el desarrollo de las funciones relacionadas con el Servicio Público de Empleo Estatal dicho organismo y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo suscribirán el correspondiente convenio de colaboración.

4. Para el desarrollo de sus citadas funciones, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo dispondrá de una estructura organizativa que será aprobada por su Patronato a propuesta de su Director Gerente, debiendo quedar acreditada su necesidad. La creación de esta estructura se efectuará con el personal actual de la Fundación, sin incremento de medios humanos ni de retribuciones.

El Director Gerente será nombrado por el Patronato, a propuesta de su Presidente, y su selección se realizará con arreglo a los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad, entre personas de reconocido prestigio y competencia profesional.

Artículo 37. *Funcionamiento y financiación de las Estructuras Paritarias Sectoriales.*

1. De acuerdo con el artículo 26.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, previo informe del Patronato de la Fundación Estatal de la Formación Profesional para el Empleo, aprobará un mapa sectorial conforme al cual se crearán las Estructuras Paritarias Sectoriales agrupando a sectores afines.

2. Sin perjuicio del reglamento de funcionamiento con el que se dote cada una de las Estructuras Paritarias Sectoriales que se constituyan al amparo de lo establecido en el citado

artículo 26 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se dotará, dentro de su estructura organizativa, de una unidad de apoyo técnico a las citadas Estructuras Paritarias que desarrollará, entre otras actuaciones, las de:

a) Impulsar el papel de las Estructuras Paritarias Sectoriales como referentes sectoriales estatales de la formación profesional para el empleo.

b) Facilitar la participación de las mismas en la detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados.

c) Impulsar la participación de las Estructuras Paritarias Sectoriales en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional.

d) Apoyar el desarrollo de las funciones atribuidas a dichas Estructuras Paritarias como impulsoras del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

La creación de esta unidad de apoyo técnico se efectuará con el personal actual de la Fundación, sin incremento de medios humanos ni de retribuciones.

3. Asimismo, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo contemplará, dentro de su presupuesto de funcionamiento, una partida destinada a la financiación de las actividades efectivamente realizadas por las Estructuras Paritarias Sectoriales en el desarrollo de las funciones que tienen atribuidas como propias o que desarrollen a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la citada Fundación, según lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 26 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

El Patronato de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, a propuesta de su Gerente y previo informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, establecerá los criterios del procedimiento para la financiación de las actividades mencionadas en el párrafo anterior, así como los plazos y obligaciones de información que deban cumplir las Estructuras Paritarias Sectoriales a efectos de obtener la misma. Estos criterios deberán tener en cuenta la complejidad de las actividades a realizar, el número de personas y su tiempo de dedicación.

Asimismo, con cargo al presupuesto de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, se abonarán también los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento en que incurran quienes participen de manera efectiva en la realización de tales actividades. A estos efectos la propuesta del Gerente tendrá como referencia las cantidades incluidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 38. *Sistema integrado de información de la formación profesional para el empleo.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el sistema integrado de información de la formación profesional para el empleo incluirá una información completa, actualizada permanentemente y verificable de las actividades formativas desarrolladas en todo el territorio nacional, que permitan su trazabilidad. Para ello se establecerán los mecanismos de interoperabilidad adecuados con las comunidades autónomas y la Administración General del Estado.

2. El marco de coordinación y cooperación para la definición de los modelos y protocolos comunes de intercambio de datos entre el sistema integrado de información, la Cuenta de Formación, el Catálogo de Especialidades Formativas, el Registro Estatal de Entidades de Formación y las aplicaciones de gestión de la formación pertenecientes a los distintos servicios públicos de empleo, se llevará a cabo a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, regulado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

3. Para asegurar el correcto desarrollo, mantenimiento y actualización de los instrumentos del sistema integrado de información previstos en el artículo 20 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se regulará:

a) El contenido y el procedimiento de acceso a la Cuenta de Formación, así como la forma y plazos para las anotaciones a realizar en la misma por los servicios públicos de empleo, de manera que se garantice la fiabilidad de la información incorporada a la citada Cuenta de Formación.

b) La estructura del Catálogo de Especialidades Formativas y el procedimiento para las modificaciones, altas y bajas de especialidades en el citado Catálogo, de manera que responda con agilidad a las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes.

c) La estructura común de datos que garantice la coordinación del Registro Estatal de Entidades de Formación con los Registros habilitados por las Administraciones Públicas competentes para la acreditación e inscripción de las entidades de formación en sus respectivos ámbitos territoriales, así como los procesos comunes para efectuar dicha acreditación y/o inscripción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

4. Los sistemas de información desarrollados por el Servicio Público de Empleo Estatal que se utilizan para la gestión del Fichero de Especialidades Formativas y el Registro Estatal de Entidades de Formación y que se encuentran interconectados con los sistemas de los servicios públicos de empleo, deberán evolucionarse siguiendo los procedimientos definidos en las letras b) y c) del apartado anterior.

Disposición adicional primera. *Crédito de formación en la formación programada por las empresas en los supuestos de Centros de Enseñanza Concertados, y otros similares.*

1. Para la determinación del crédito de formación en la formación programada por las empresas en los supuestos de los Centros de Enseñanza Concertados, las cuotas ingresadas en concepto de formación profesional por la correspondiente Administración Pública respecto de los profesores se considerarán adscritas a los centros donde estos prestan sus servicios.

Lo anterior será de aplicación a cualquier otro supuesto en el que concurran circunstancias similares.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social determinará la forma en que se hará efectiva la bonificación en los casos en que esta sea superior a las cotizaciones a la Seguridad Social a realizar directamente por los Centros.

Disposición adicional segunda. *Formación en los centros de la red pública.*

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 6.5.e) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la red pública de centros de formación estará constituida por:

a) Los centros integrados públicos de formación profesional.

b) Los centros públicos del sistema educativo que ofertan formación profesional.

c) Los Centros de Referencia Nacional.

d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.

e) Los centros públicos de formación de adultos, de conformidad con la regulación que establezca el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

f) Las Universidades públicas, de conformidad con la regulación que establezca el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.5.e) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la parte de los fondos de financiación de la formación impartida a través de dicha red pública de centros que deban ser gestionados por las comunidades autónomas en función de sus competencias, se distribuirá de conformidad con los criterios que al efecto se fijen por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y deberán ser gestionados en régimen de concurrencia competitiva.

3. Sin perjuicio de su participación en las distintas iniciativas de formación previstas en este real decreto, los centros de la red pública podrán participar en los programas de cualificación y reconocimiento profesional para trabajadores ocupados previstos en el artículo 22.

Disposición adicional tercera. *No incremento de gasto público.*

Las medidas incluidas en este real decreto no podrán suponer incremento neto de gasto público y se llevarán a cabo con los medios presupuestarios y de personal existentes en los órganos competentes, sin incremento de dotaciones, de retribuciones ni de otros costes de personal.

Disposición adicional cuarta. *Financiación de la formación para nuevas funciones encomendadas a los agentes sociales.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y lo que dispongan las leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada año, para financiar las acciones dirigidas a la formación de los agentes sociales para el desarrollo de las nuevas funciones que se les atribuyen en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, gestionará las respectivas convocatorias.

> Téngase en cuenta que se declara inconstitucional y nulo el párrafo primero del apartado 1 por Sentencia del TC 71/2018, de 21 de junio. Ref. BOE-A-2018-10513

A estos efectos, mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerán las correspondientes bases reguladoras para la concesión de estas subvenciones. La solicitud de estas subvenciones se deberá acompañar en todo caso de un plan de formación que detalle las acciones formativas a realizar, su conveniencia y su relación con la finalidad de las mismas.

El importe máximo destinado a financiar estas subvenciones no podrá superar el 0,5 por ciento de las cantidades de la cuota de formación profesional para el empleo asignadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado a la financiación de la formación de trabajadores ocupados.

2. En el ámbito del Acuerdo de formación para el empleo en las Administraciones Públicas, las acciones mencionadas en el número anterior se financiarán con cargo a las cantidades asignadas en cada ejercicio en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar la actividad formativa del Instituto Nacional de Administración Pública.

Disposición adicional quinta. *Participación de mujeres víctimas de violencia de género en acciones formativas.*

Las mujeres víctimas de violencia de género participarán en las acciones formativas que oferten anualmente los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.b) del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Las referencias en esta norma al Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo se han de entender referidas a las correspondientes disposiciones de este real decreto.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de los procedimientos.*

1. Los procedimientos de concesión de subvenciones en materia de formación profesional para el empleo que se inicien a partir de la entrada en vigor del presente real decreto y con anterioridad a la entrada en vigor de la normativa que lo desarrolle se regirán, en lo no regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y el presente real decreto, por la normativa que les sea de aplicación. Los procedimientos se entenderán iniciados con la entrada en vigor de las correspondientes convocatorias.

2. La iniciativa de formación programada por las empresas, regulada en el Capítulo II, será de aplicación a las acciones formativas que se inicien a partir del 1 de enero de 2018. Hasta entonces será de aplicación la regulación en materia de formación de demanda contenida en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su normativa de desarrollo, salvo en lo relativo a las previsiones contenidas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que son de aplicación desde su entrada en vigor.

Asimismo, la normativa anterior será de aplicación a partir del 1 de enero de 2018, y hasta tanto no se desarrolle el presente real decreto, respecto de aquellas materias que precisen de un desarrollo posterior.

3. Hasta en tanto se establezcan las bases reguladoras previstas en el artículo 8.2, será de aplicación a los programas formativos que incluyan compromisos de contratación, regulados en el artículo 28, la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, con sujeción en todo caso a lo dispuesto en este real decreto y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Disposición transitoria segunda. *Mapa sectorial y Estructuras Paritarias Sectoriales.*

1. El mapa sectorial previsto en el artículo 37.1 deberá aprobarse en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto.
2. En tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas en el citado artículo, mantendrán sus actuales funciones las Comisiones Paritarias Sectoriales existentes nacidas de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

Disposición transitoria tercera. *Cheque formación.*

Sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las comunidades autónomas, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán poner en marcha en el ámbito de actuación de sus competencias el cheque formación, dando cuenta de lo actuado a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.
2. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
b) El artículo 2.1.k) del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.
3. Asimismo, queda derogado el Real Decreto 2579/1996, de 13 de diciembre, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de mecánico de litoral.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.7.ª y 149.1.13.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral y la competencia para regular las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, respectivamente.

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.*

El Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional queda modificado en los siguientes términos:

Uno. El apartado 4 del artículo 5 queda redactado como sigue:

> «4. La creación de los Centros de Referencia Nacional o la calificación de los ya existentes, en el ámbito del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional, se realizará por real decreto, a propuesta de los Ministros de Empleo y Seguridad Social y de Educación, Cultura y Deporte, en el que se publicará como anexo el convenio de colaboración con la comunidad autónoma en la que vayan a estar o estén ubicados, previo informe del Consejo General de la Formación

Profesional. Excepcionalmente y siempre que la falta de convenio supusiese que una de las familias profesionales en las que se estructura el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, o un subsector productivo o área profesional de la misma, careciese de Centros de Referencia Nacional, la Administración General del Estado, previo informe del Consejo General de la Formación Profesional, podrá proceder a su creación mediante real decreto. En el supuesto de que se califique más de un Centro de Referencia Nacional para una misma familia profesional, cada uno estará especializado en un subsector productivo o área profesional de la correspondiente familia profesional, y sus actuaciones serán coordinadas por la Administración General del Estado, a través de las Comisiones de Coordinación que a estos efectos se designen en el Plan de Actuación de la Red de Centros de Referencia Nacional y en los planes de trabajo de cada Centro. En todo caso, dichas Comisiones, que estarán presididas por la Administración General del Estado, contarán con representantes de las comunidades autónomas en las que estén ubicados los Centros y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.»

Dos. El apartado 3 del artículo 7 queda redactado como sigue:

«3. Para cada uno de los Centros de Referencia Nacional se acordará un Plan de actuación plurianual, con la misma duración del Plan de Actuación plurianual de carácter estatal al que se refiere el apartado 1, a partir de la propuesta del Consejo Social del Centro, que será reflejado en un convenio de colaboración entre la Administración General del Estado y la Administración autonómica. Anualmente, y en el seno de las Comisiones de Coordinación y Seguimiento de los convenios para la calificación o creación de los Centros de Referencia Nacional, se aprobará un Plan de Trabajo anual en el que se concretarán las actuaciones a realizar y la aportación económica de la Administración General del Estado».

Tres. El apartado 1 del artículo 8 queda redactado como sigue:

«1. La Administración General del Estado garantizará los recursos económicos suficientes para el desempeño de las funciones asignadas a los Centros de Referencia Nacional y de las actividades establecidas en el Plan de Actuación plurianual. Para ello, y en función del Plan de actuación plurianual acordado para cada Centro de Referencia Nacional, la Administración General del Estado financiará un Plan de Trabajo anual para las acciones de ámbito nacional a través de subvenciones de concesión directa. En las resoluciones por las que se otorguen estas subvenciones se establecerán las condiciones y compromisos aplicables y el régimen de justificación de la aplicación dada a las subvenciones de conformidad con lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Asimismo, facilitará, en su caso, las inversiones requeridas para la actualización de los equipamientos que se consideren necesarios para su adecuado funcionamiento.

No obstante, los convenios de colaboración entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas respectivas podrán contener compromisos de estas últimas para la financiación de los Centros de los que sean titulares.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.*

Se modifica el apartado 1 del artículo 3 del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. Las prácticas no laborales irán dirigidas a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive, que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad. Asimismo, no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres

meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes.

En el supuesto de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil la edad máxima para realizar las prácticas no laborales reguladas en este real decreto será la establecida para los beneficiarios de dicho Sistema, de acuerdo con lo previsto en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este real decreto las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios, que se regirán por su normativa específica.»

Disposición final cuarta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta al titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

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

§ 34

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

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 233, de 29 de septiembre de 2021
Última modificación: 11 de diciembre de 2024
Referencia: BOE-A-2021-15771

I

El presente real decreto regula de modo integral y sistematizado los programas comunes de activación para el empleo, estableciendo los contenidos esenciales que deben formar parte de los mismos. Este real decreto limita su regulación a los programas comunes del conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

Desde un punto de vista formal esta norma es fundamentalmente un texto de sustitución e integración de los textos normativos enumerados en su disposición derogatoria única, a los que otorga un tratamiento conjunto para dar lugar a un texto unitario y global. Con esta tarea de sistematización se incrementa la seguridad jurídica y la transparencia en la aplicación de una normativa particularmente compleja, como es la normativa de programas comunes de activación para el empleo. De este modo se asegura un adecuado conocimiento de sus presupuestos, no solo para las entidades encargadas de su aplicación, sino también para las personas beneficiarias y para los posibles sujetos que pueden intervenir en el desarrollo y aplicación de los programas comunes.

Desde un punto de vista material, es el último escalón de una serie de principios que configuran nuestro actual sistema de activación para el empleo y que se encuentran formulados fundamentalmente en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Este real decreto es una norma de efectividad y cercanía, destinada a consolidar estos principios en el momento de su ejecución y desarrollo. Desde la perspectiva de la aplicación sirve para reforzar los elementos clave de las políticas de empleo y también es punto de referencia para la consolidación de un sistema de activación del empleo con presupuestos renovados.

Desde una perspectiva orgánica, el presente texto es una norma de colaboración y coordinación con las comunidades autónomas. Su propia redacción ha sido fruto del acuerdo con todas las comunidades autónomas, y de hecho muchas de las iniciativas adoptadas por los servicios de empleo autonómicos han sido incorporadas al presente texto como manifestación de buenas prácticas que merecen ser generalizadas en su aplicación. Además, la finalidad primordial de esta norma es ser una herramienta de cooperación y trabajo conjunto con las comunidades autónomas, para que la aplicación de las políticas activas de empleo en el ámbito de las competencias que a cada sujeto público corresponde, se desarrolle con la coordinación más operativa, y con la máxima eficiencia.

II

Desde la perspectiva formal, el presente real decreto compila, integra y actualiza la normativa, hasta ahora dispersa, sobre programas comunes de políticas activas de empleo. Se ha operado de este modo la misma dinámica que se produjo cuando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo unificó el tratamiento normativo de los servicios de empleo. Efectivamente, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Empleo, las políticas activas de empleo pueden adoptar la forma de servicios o de programas. Los primeros han sido definidos y regulados a través del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que concreta aquellos que tienen carácter común de aplicación al conjunto de los usuarios y del territorio del Sistema Nacional de Empleo, sin perjuicio de los servicios complementarios definidos por un servicio público de empleo competente para su propio ámbito territorial.

A diferencia de los servicios, los programas comunes para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo no disponían de un marco normativo integrado y coherente con los objetivos generales del texto refundido de la Ley de Empleo, adaptado al marco de planificación de la Estrategia de Activación y del Plan Anual de Política de Empleo. De hecho, la mayor parte de la regulación de los programas de políticas activas de empleo era anterior a la metodología de planificación de objetivos e instrumentos de gestión previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo vigente y, por tanto, previos a la propia existencia de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y de los Planes Anuales. Además, la regulación de determinados programas vigentes era anterior al traspaso de funciones del Servicio Público de Empleo Estatal a las comunidades autónomas para la ejecución de las políticas activas de empleo en sus respectivos territorios.

Como consecuencia, en el caso de los programas comunes existía una clara dispersión regulatoria que dificultaba la seguridad jurídica y la gestión por parte de los servicios públicos de empleo que ostentan actualmente la competencia de ejecución, especialmente en cuanto a las posibilidades de adecuación de dichos programas a las circunstancias de los mercados de trabajo territoriales y a los objetivos anuales de política de empleo.

Asimismo, determinados programas de políticas activas de empleo precisaban una cierta revisión para conseguir una mayor eficiencia, debido al cambio del marco normativo y competencial, y también a la necesidad de adecuación a las circunstancias cambiantes del mercado laboral y de los instrumentos de gestión. En este sentido, la experiencia de planificación integrada de los Planes Anuales de Política de Empleo ha permitido identificar iniciativas de buena práctica entre los programas propios de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que se incorporan al catálogo de programas comunes.

III

Desde la perspectiva material, este real decreto configura los contenidos esenciales de los programas comunes reproduciendo, en el nivel aplicativo, los presupuestos que deben inspirar las políticas activas de empleo de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley de Empleo, en la Estrategia Española de Activación para el empleo y en los Planes Anuales de Política de Empleo. En el mismo se reflejan no solo los ejes materiales de las actuales políticas activas de empleo, sino también los puntos de apoyo en los que se sustentará una nueva política de empleo que tiene como principal objetivo mantener y generar empleo de calidad.

Esta idea nodal, de mantenimiento y generación de empleo de calidad, se trasluce en todo el texto del presente real decreto. La necesidad de establecer los mecanismos necesarios para que se creen y consoliden buenos trabajos aparece en textos estratégicos de notable importancia, como la Agenda 2030, cuyo objetivo octavo pretende «promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos». Este es un compromiso que se encuentra firmemente arraigado en este real decreto. En efecto, hay una serie de herramientas e instrumentos específicamente diseñados para fortalecer las carreras profesionales estables de las personas: de un lado, se promueven las medidas dirigidas a incentivar la integración estable en las empresas; de otro lado, se refuerza que los programas públicos de empleo-formación se articulen por medio de contratos de trabajo. Se pretende con ello que las primeras experiencias laborales y la

formación en alternancia se produzcan fundamentalmente por medio de los mecanismos de contratación formativos previstos en la normativa laboral (contratos en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje) así como por medio de contratos realizados conforme a la legislación laboral vigente; asimismo, no solo se formulan medidas reactivas frente al desempleo, sino también medidas preventivas, dirigidas a fomentar la formación en ciclo vital, tanto de personas desempleadas como empleadas, para el mantenimiento del empleo y el incremento de la empleabilidad de las personas durante toda su vida activa.

La segunda idea relevante que se consolida en esta norma es el claro reforzamiento de la orientación individualizada por medio de personal orientador cualificado. El itinerario individual y personalizado mediante acciones integradas de políticas activas de empleo que mejoren la ocupabilidad de las personas viene establecido expresamente como objetivo de las políticas activas de empleo en el artículo 2.c) del texto refundido de la Ley de Empleo. Para hacerlo efectivo es fundamental la configuración de un sistema de orientación profesional, tal y como propugna también el artículo 2.h) texto refundido de la Ley de Empleo. Por ello la sección 1.ª, subsección 1.ª, del real decreto establece las características esenciales que debe tener el programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo. Al efecto se prevé la existencia de un mayor volumen de profesionales de la orientación, se promueven medidas específicas para su formación permanente y se prevé el desarrollo de un programa de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el empleo con el objetivo de diseñar y evaluar programas de orientación, así como de promover actuaciones de desarrollo y mejora de las actuaciones de orientación personalizadas.

La tercera idea clave en la que se sustenta el presente real decreto es la especial atención que otorga a los colectivos vulnerables. De este modo aplica lo establecido en el artículo 2.d) del texto refundido de la Ley de Empleo, que expresamente configura como objetivo de la política de empleo: «Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años». El real decreto establece los elementos esenciales que deben tener los programas comunes para favorecer la integración de estos colectivos.

Con relación a la promoción del empleo de calidad de las mujeres se configura como eje de actuación el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tanto con carácter transversal como específico. Con carácter específico, la subsección 1.ª y 2.ª de la sección 4.ª se dedican, respectivamente, al programa para la igualdad entre hombres y mujeres y al programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Con carácter transversal, la igualdad de género aparece como elemento relevante en el diseño de todos los programas.

Este real decreto establece los instrumentos necesarios para que las políticas de empleo actúen como instrumentos contra la segregación laboral. Los poderes públicos tienen la obligación de establecer las medidas para conseguir la igualdad real de las personas y de los grupos en que se integran (artículo 9.2 de la Constitución Española) y, por ello, las normas de empleo deben establecer mecanismos efectivos para que las mujeres tengan acceso a todas las ocupaciones (incluyendo las tradicionalmente masculinas) y también para ser destinatarias preferentes de todas las medidas destinadas a consolidar carreras profesionales de calidad. Por ello el artículo 71.1 hace expresa referencia a los incentivos para la promoción de la presencia femenina en las ocupaciones y sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas. Asimismo, para fomentar el empleo de calidad de las mujeres se establece en el artículo 70 la necesidad de que los programas o acciones de orientación o mejora de la empleabilidad estén ocupados al menos al 50 por ciento por mujeres. Un aspecto al que se presta especial atención es el de la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género, que se constituyen en colectivo prioritario de las acciones de políticas de empleo (subsección 2.ª de la sección 4.ª).

En materia de igualdad de oportunidades un aspecto fundamental es el de la relación de complementariedad que se establece entre las medidas de política de empleo y los planes de igualdad (artículo 69). La conexión entre políticas activas de empleo y planes de igualdad resulta fundamental porque refuerza el papel de los interlocutores sociales en la consecución de la igualdad real en las empresas, promoviendo la implicación de éstos e incrementando la eficacia de las medidas contenidas en los planes de igualdad. Una vez promulgado el Real

Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, han quedado establecidas las pautas para que éstos cumplan una función cada vez más relevante en la consecución de la igualdad real en la empresa que las políticas de empleo deben ayudar a consolidar. El empleo de calidad, sin diferencias entre hombres y mujeres, exige esta implicación pública por medio de las reglas de funcionamiento de los programas comunes en conexión con los planes de igualdad. Ello es así porque el empleo de calidad exige la acción a nivel de empresa, en ámbitos tales como la lucha efectiva contra la brecha retributiva (regulada en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), la segregación vertical (o techo de cristal) así como la conciliación y la corresponsabilidad. Precisamente en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad el presente real decreto sitúa el cuidado en el centro de las políticas de empleo, no solo por legitimar que en torno al cuidado se configuren medidas específicas para el fomento del empleo, sino también por establecer que deben establecerse las medidas necesarias para que las personas con responsabilidades de cuidado puedan participar en las acciones de empleabilidad (artículo 29.3).

El artículo 2.d) del texto refundido de la Ley de Empleo menciona específicamente a las personas con discapacidad como colectivo con mayores dificultades de inserción laboral. De modo consecuente con ello, la subsección 2.ª de la sección 3.ª, dedicada al programa de inserción laboral de personas con discapacidad, refuerza las acciones específicas de orientación, establece medidas de fomento del empleo indefinido, mantiene las ayudas para la adaptación y establece una relación de colaboración y complementariedad con los centros especiales de empleo (artículo 47.2.b) así como con las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales (artículo 47.3).

La mayor vulnerabilidad por razón de edad tiene dos manifestaciones a las que se refiere también el artículo 2.d) del texto refundido de la Ley de Empleo, y de las que también se encarga el presente real decreto: las personas jóvenes y las mayores de 45 años. Con relación a las personas jóvenes, se establecen las herramientas para una adecuada conexión entre formación y trabajo, dirigida fundamentalmente al primer empleo. Al mismo tiempo, presta también atención al retorno del talento emigrado (subsección 5.ª de la sección 3.ª). Sus postulados se sitúan en el marco establecido por el plan de choque por el empleo joven 2019-2021, aprobado por Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, y por el sistema nacional de garantía juvenil, que buscan el reforzamiento de la calidad del trabajo y de la formación de las personas jóvenes. Con relación a las personas mayores de 45 años, la subsección 3.ª de la sección 4.ª establece mecanismos para evitar la discriminación por razón de edad en el empleo, estableciendo al efecto su configuración como colectivo prioritario de las medidas y acciones de los programas comunes.

El cuarto aspecto nodal que se desarrolla en este real decreto como elemento fundamental en las políticas activas de empleo es el compromiso con la generación y mantenimiento del empleo autónomo de calidad, así como con la consolidación de la economía social como instrumento fundamental de desarrollo empresarial y social. La presente norma dedica especial atención, en su sección 5.ª, subsección 1.ª, a favorecer contextos que permitan crear, mantener y desarrollar proyectos empresariales estables, susceptibles de generar a su vez empleo. El empleo autónomo y la economía social se consolidan como mecanismos para la generación de carreras profesionales plenas. Por ello se presta especial atención a las primeras contrataciones de las personas autónomas y por ello también se refuerza la importancia de la formación para personas autónomas (artículo 78.d). Los programas comunes en relación con el trabajo autónomo se configuran de modo flexible y adaptable a las circunstancias de cada caso, como también se hace en la sección 5.ª, subsección 2.ª con relación al programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades.

Hay un quinto elemento característico del presente real decreto de programas comunes que resulta fundamental para asegurar la efectividad de las medidas que se contemplan: su compromiso con la dimensión local de las políticas de empleo, tal y como establece el artículo 4 del texto refundido de la Ley de Empleo. La dimensión local de las políticas de

empleo es un elemento fundamental para la generación de empleo de calidad, en el que las comunidades autónomas tienen un papel clave. Esta dimensión local de las políticas de empleo se refleja también en el artículo 37.1.e) del texto refundido de la Ley de Empleo, que establece como principio general de las políticas activas de empleo «la adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo y las peculiaridades locales y sectoriales». Siguiendo estos principios, tanto la subsección 3,ª de la sección 5.ª (que se refiere al programa territorial de empleo) como su Disposición Adicional 11 (que regula la participación de las entidades de carácter local en los programas de políticas activas de empleo) promueven el establecimiento de programas adaptados a las peculiaridades territoriales, favoreciendo soluciones más eficientes y, sobre todo, permitiendo una mayor implicación en los itinerarios individualizados de las personas y en los proyectos empresariales.

La última de las ideas relevantes que se refleja en este real decreto de programas comunes es la reafirmación de la evaluación de los programas como elemento clave para garantizar su eficacia. La evaluación es fundamental para consolidar un sistema dinámico de políticas activas de empleo susceptible de evolucionar para adaptarse a circunstancias cambiantes, para incorporar las prácticas más eficientes y para generar y regenerar programas, medidas y acciones. La evaluación integrada en el funcionamiento ordinario del Sistema Nacional de Empleo se encuentra a lo largo de todo el articulado del texto refundido de la Ley de Empleo, particularmente en sus disposiciones generales, por ejemplo, en sus artículos 7.2 y 10.5. La evaluación de acciones, programas y funcionamiento general del sistema no solo es una obligación sino una pauta de actuación de todo el sistema nacional de empleo. Consecuentemente con este principio el artículo 14 del real decreto configura un sistema de evaluación que debe formar parte del desarrollo de los programas comunes, y que debe referirse no solo a las acciones concretas, sino también al propio funcionamiento e impacto de los programas.

Este Real Decreto forma parte de las reformas previstas para impulsar las políticas activas de empleo en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo».

Asimismo, este Real Decreto ofrece la cobertura normativa para la puesta en marcha de las convocatorias previstas en la Inversión 3 «Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva» del referido Componente 23, mediante acciones formativas que incluyan compromisos de contratación para personas trabajadoras desempleadas para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional.

Por ende, contribuye al cumplimiento del Objetivo CID n.º 344, establecido en 825.000 personas que han completado los correspondientes programas de formación establecidos en la *Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España*. También constituye una reforma necesaria para la puesta marcha de la red de Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo, incluida en la Inversión 5 «Gobernanza e Impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo», del mismo Componente 23, cuyo Objetivo CID está establecido como n.º 347, con la creación de al menos 20 Centros.

IV

Desde el punto de vista orgánico el presente real decreto surge como manifestación de las competencias estatales en materia de política de empleo en relación con las competencias que en esta materia corresponden a las comunidades autónomas. En tal sentido da cumplimiento a lo establecido en el artículo 36.1 del texto refundido de la Ley de Empleo, que dispone que las políticas activas de empleo deberán desarrollarse en todo el Estado teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los contenidos comunes establecidos en la normativa estatal de aplicación. Esta norma establece estos contenidos o requisitos comunes para los programas comunes de políticas de activación para el empleo. Constituye, asimismo, el desarrollo reglamentario al que hace referencia el artículo 38 del texto refundido de la Ley de Empleo.

Los requisitos o contenidos comunes de los programas comunes de política de empleo que se establecen se refieren a sus aspectos esenciales. Ello implica que los programas comunes podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales, por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo. En este sentido, como aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo se contemplan: el objeto y los contenidos mínimos previstos en cada uno de ellos, las personas destinatarias finales, la financiación y los requisitos específicos y prioridades, en su caso. Asimismo, se establecen las cuantías de referencia a efectos de dicha financiación, previéndose que éstas podrán ser actualizadas mediante orden ministerial y, en su caso, complementadas por las administraciones públicas competentes, si bien hasta un porcentaje máximo de incremento a fin de evitar posibles desequilibrios entre las cuantías que se establezcan en distintos ámbitos territoriales para los mismos programas comunes.

Los programas comunes de empleo a los que se refiere la presente norma deben distinguirse de los programas propios de activación para el empleo que las comunidades autónomas podrán desarrollar en sus respectivos ámbitos de actuación, y que no son objeto de regulación en este real decreto, salvo la referencia puntual que se hace a ellos, básicamente, en el artículo 1 y en la disposición adicional segunda, sin perjuicio de su financiación con los fondos estatales distribuidos cada año según los criterios acordados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

La integración y revisión de los programas comunes que se establecen, persiguen el objetivo de alcanzar una mayor eficacia a través de la posibilidad de adaptación a las circunstancias propias de los mercados de trabajo territoriales por parte de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. Asimismo, la nueva regulación de los programas comunes tiene en cuenta la necesidad de impulsar la personalización de las acciones, a través de la adecuación a las circunstancias de los usuarios y del territorio, flexibilizando sus características y sus formas de gestión, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley de Empleo. No solo cumple, pues, la finalidad de referir de modo sistematizado las competencias que al Estado competen en materia de configuración de los contenidos esenciales de los programas comunes de empleo, sino que sirve también al objetivo de consolidar un marco de trabajo conjunto del Estado y las comunidades autónomas más participativo y más eficaz en la consolidación de un sistema eficaz y adaptable para la activación del empleo.

V

El presente real decreto se estructura en cinco capítulos, quince disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y diez disposiciones finales.

El capítulo I contiene las «disposiciones generales», entre las que se aborda la regulación de las personas destinatarias de los programas comunes de políticas activas de empleo. Las personas destinatarias serán, con carácter general, las personas registradas como demandantes de empleo y de servicios en los servicios públicos de empleo, especialmente las que se encuentran en situación de desempleo, pero sin olvidar el carácter prioritario de los colectivos más vulnerables y la atención a prestar a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en el marco de la coordinación de las políticas activas de empleo y la protección económica frente al desempleo.

El capítulo II aborda la regulación de la financiación, que refleja la flexibilidad que se otorga a los servicios públicos de empleo competentes para adoptar las formas de gestión y financiación de los programas que mejor se adecúen a sus objetivos, así como el margen que tienen para establecer las cuantías destinadas a financiar los distintos programas cuando opten por esta forma de gestión.

El capítulo III se titula «Gestión y coordinación». Sin olvidar los principios de organización y funcionamiento que rigen el Sistema Nacional de Empleo, este capítulo regula las distintas formas que tienen las administraciones públicas competentes para gestionar y financiar los programas comunes de políticas activas de empleo. Especial atención se presta a la coordinación y cooperación entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley de Empleo.

El capítulo IV, titulado «Evaluación y Seguimiento» contiene las previsiones necesarias para asegurar, por un lado, la evaluación, seguimiento y gestión de la calidad de los programas, y, por otro, la información a aportar por las comunidades autónomas al Servicio Público de Empleo Estatal, imprescindible no sólo para garantizar el desarrollo eficaz de la función anterior, sino también la transparencia de las distintas medidas de políticas activas de empleo implementadas en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

El capítulo V regula los distintos programas comunes y se estructura en seis secciones que se corresponden con los seis ejes en que se ordenan las políticas de activación para el empleo en la Estrategia Española de Activación para el Empleo conforme a lo establecido en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo. De este modo, la adscripción de los programas se realiza sobre la base de una tipología coherente con el marco legal de referencia que se utiliza no solo en la Estrategia de Activación para el Empleo sino también en los Planes Anuales. Coincide también esta estructuración en seis ejes con el sistema utilizado para la regulación de la Cartera Común de servicios del Sistema Nacional de Empleo en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La sección 1.ª, dedicada al Eje 1 «Orientación» contiene tres programas comunes: el programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo; el de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral; y el de proyectos integrales de empleo. La sección 2.ª regula, dentro del Eje 2 «Formación», los programas públicos mixtos de empleo-formación y, específicamente, los programas experienciales de empleo-formación. Lo establecido en esta sección se complementa con los programas de formación profesional para el empleo regulados en 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. La sección 3.ª se centra en cinco programas del Eje 3 «Oportunidades de Empleo»: el programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, el que persigue tanto la inserción como la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario y protegido, respectivamente, el programa de integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social y el dirigido a apoyar la movilidad geográfica. La sección 4.ª, relativa a los programas del Eje 4 «Igualdad en el empleo», prevé tres programas: el programa para la igualdad entre hombres y mujeres, el de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género y el dirigido a evitar la discriminación por razón de edad. La sección 5.ª incluye tres programas del eje 5 «Emprendimiento»: el de fomento del empleo autónomo; el de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales; y el programa para el fomento territorial del empleo. Por último, la sección 6.ª regula un programa común de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo, que cada servicio público de empleo podrá desarrollar en su respectivo ámbito de actuación. En total, 17 programas comunes.

Las disposiciones adicionales contienen previsiones sobre la gestión traspasada a las comunidades autónomas, los programas propios de los servicios públicos de empleo, la participación de los beneficiarios de prestaciones por desempleo en los programas de políticas activas de empleo, la difusión y publicidad, la financiación en las comunidades autónomas de régimen foral, obras y servicios afectados al programa de fomento del empleo agrario, compatibilidad de las ayudas con el mercado interior europeo y convenios de cooperación interinstitucional con las administraciones locales, así como sobre pagos anticipados en los programas de formación en alternancia con el empleo, la concesión directa de determinadas subvenciones, la participación de las entidades de carácter local en los programas de políticas activas de empleo, formas de gestión y proyectos integrales de empleo de iniciativa privada, así como una referencia al condicionamiento presupuestario y a bases reguladoras comunes.

La disposición transitoria única prevé la normativa aplicable a los procedimientos en vigor. Por su parte, la disposición derogatoria única refiere las normas a las que este real decreto sustituye, reflejando la elevada dispersión normativa hasta ahora existente en la regulación estatal de programas de políticas activas de empleo. Diecisiete de ellas se derogan en su totalidad y dos de manera parcial. Por último, en las disposiciones finales se aborda la modificación de cinco reales decretos para adaptar algunas de sus disposiciones a

este nuevo marco común de programas de activación para el empleo; asimismo, se prevé un plazo suficiente para que las comunidades autónomas realicen las adaptaciones normativas que se requieran y se hace una referencia al nuevo marco legal de políticas activas de empleo, entre otros aspectos.

Entre las modificaciones indicadas, en la disposición final segunda se modifica el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con el artículo 28.2 y 3 de dicha ley, atendiendo a la singularidad derivada de las difíciles circunstancias de integración laboral de los colectivos afectados o de sus peculiares necesidades formativas ante las necesidades inmediatas de formación y de contratación que puedan plantear las empresas en cualquier momento del año, lo que permite apreciar la concurrencia de razones de interés público, económico y social que dificultan la convocatoria pública de las referidas subvenciones.

VI

En la elaboración de este real decreto se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que exigen que éstas actúen de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

De una parte, los principios de necesidad y eficacia se cumplen en tanto que este real decreto persigue un interés general al facilitar la integración y actualización de los programas comunes de políticas activas de empleo que tienen, entre sus fines, mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, mantener y mejorar la calidad del empleo de las personas ocupadas y fomentar el espíritu empresarial y de la economía social, siendo este reglamento el instrumento más adecuado para ello.

De otra parte, el real decreto da cumplimiento estricto a los principios de proporcionalidad y seguridad jurídica, toda vez que no existe ninguna alternativa regulatoria menos restrictiva de derechos y resulta coherente con el ordenamiento jurídico.

Asimismo, este real decreto cumple con el principio de transparencia, puesto que su justificación queda expresada en el preámbulo, junto con la referencia a su estructura y contenido. Se ha sometido a los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública previas en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Se ha informado a las comunidades autónomas, a las Organizaciones Patronales y Sindicales más representativas, así como a entidades representativas en el ámbito de atención a las personas con discapacidad y las personas en riesgo o situación de exclusión social, en tanto que son colectivos especialmente vulnerables.

Por último, el real decreto cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y permite una gestión eficiente de los recursos públicos.

VII

El real decreto tiene su fundamento jurídico en el artículo 38 del texto refundido de la Ley de Empleo. Asimismo, su elaboración y aprobación corresponde, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 del citado texto legal, al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y previo informe de este ministerio a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y las comunidades autónomas y entidades representativas del ámbito de la discapacidad y la Economía Social. Ha emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y el Consejo General de la Discapacidad.

Se han sustanciado los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública previstos, respectivamente, en los artículos 26.2 y 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Se han recabado informes de la Dirección General de Política Económica, la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Ministerio de Igualdad, la Dirección General de Patrimonio Nacional, el Ministerio de Educación y Formación Profesional, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Hacienda y Función Pública y la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, así como el informe competencial sobre el proyecto de la Dirección General de Régimen Jurídico Autonómico y Local del Ministerio de Política Territorial. Asimismo, ha sido objeto de informe por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Por último, el real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto 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, así como en el artículo 149.1.13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa del Ministro de Política Territorial y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de septiembre de 2021,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. El objeto de este real decreto es determinar los aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo que podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo.

2. Son aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo las previsiones contenidas en este real decreto sobre:

a) objeto y contenidos mínimos previstos en cada uno de ellos;
b) personas destinatarias finales;
c) financiación; y
d) requisitos específicos y prioridades, en su caso.

3. Asimismo, este real decreto tiene por objeto establecer las cuantías de referencia de las subvenciones dirigidas a financiar los programas que utilicen esta forma de gestión y a regular la gestión y coordinación de los programas comunes de activación para el empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo, su evaluación y seguimiento, así como incorporar un marco dirigido a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 2. *Definición y ámbito de aplicación de los programas comunes de políticas activas de empleo.*

1. Los programas comunes de políticas activas de empleo se configuran como un conjunto de medidas dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social, desarrolladas y ejecutadas por los servicios públicos de empleo como

acciones concretas y puntuales de activación o reactivación para el empleo respecto de personas y colectivos prioritarios, de acuerdo con las circunstancias del mercado de trabajo y las disponibilidades presupuestarias para su realización.

2. Los programas comunes de políticas activas de empleo, a los que se refiere el presente real decreto, serán de aplicación en todo el territorio estatal.

3. Los servicios públicos de empleo, autonómicos o estatal, podrán ejercer sus respectivas competencias en políticas activas de empleo bien a través de programas comunes o bien a través de programas propios, pudiendo financiarse ambos con fondos europeos, estatales o propios de las comunidades autónomas.

Artículo 3. *Personas destinatarias finales de los programas comunes.*

1. Serán personas destinatarias finales de los programas regulados en este real decreto, y siempre que cumplan con los requisitos específicos establecidos para cada uno de ellos, las personas desempleadas, entendiéndose como tales, a los efectos de esta disposición, las personas demandantes de empleo y servicios en situación laboral de no ocupadas registradas en los servicios públicos de empleo, con independencia de su nacionalidad, origen étnico, sexo, edad, religión o creencias, ideología, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, podrán serlo las personas ocupadas registradas como demandantes de empleo y servicios en los servicios públicos de empleo para contribuir a la mejora de la calidad y el mantenimiento de su empleo, y las personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, independientemente de las condiciones o circunstancias mencionadas en el párrafo anterior.

2. Los servicios públicos de empleo determinarán en sus bases reguladoras o normas de desarrollo las personas destinarias de cada programa en particular de conformidad con las prioridades establecidas en el presente real decreto, sin perjuicio de las que se establezcan en cualquier plan adicional que apruebe el Gobierno para colectivos específicos o en función de los objetivos de empleo que requiera el contexto económico y social de cada momento, así como de aquellas que puedan determinarse por la administración pública competente en el marco de la colaboración público-privada o público-pública.

Artículo 4. *Preselección o selección de los participantes.*

1. En aquellos programas en los que se precise la preselección o selección de las personas participantes por los servicios públicos de empleo, ésta se efectuará teniendo en cuenta los instrumentos de coordinación y cooperación a los que se refiere el artículo 13 de este real decreto, así como los colectivos prioritarios señalados en el artículo 30 del texto refundido de la Ley de Empleo o aquellos otros que específicamente se determinen de acuerdo con las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo, teniendo en cuenta las peculiaridades existentes en las diferentes comunidades autónomas.

A estos efectos, se deberá considerar de manera preferente el enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, y la atención individualizada a las personas demandantes de empleo y servicios mediante acciones integradas de políticas activas de empleo, articuladas en su itinerario individual y personalizado de empleo, que mejoren su ocupabilidad, así como asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, personas con discapacidad, personas en desempleo de larga duración o en riesgo de caer en dicha situación, mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos, personas en situación de exclusión social y, en el caso de que el servicio público de empleo competente disponga de información, personas en desempleo con responsabilidades familiares, así como inmigrantes y otros colectivos prioritarios establecidos por la administración pública competente, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.c) y d), 10.4.c), y 30 del citado texto refundido de la Ley de Empleo.

2. Los servicios públicos de empleo determinarán, en cada caso, el criterio de preferencia de entre los colectivos citados en el apartado anterior. Cuando ello sea

necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas.

3. En el marco del Sistema Nacional de Empleo se impulsará la utilización del perfilado holístico, de manera que el perfilado del demandante se complemente con la información de los perfiles demandados por el mercado de trabajo. Asimismo, se tendrán en cuenta los servicios establecidos en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, así como los contenidos y requisitos comunes de prestación de las actividades definidos en sus protocolos específicos.

4. Cualquiera que sea el sistema utilizado de selección de los participantes, en los programas que incluyan su contratación se seguirán los criterios y procedimientos establecidos por el servicio público de empleo o, en su caso, por lo establecido en el convenio de colaboración entre el mencionado servicio público y la entidad promotora para la cobertura de ofertas de empleo, por lo que no será de aplicación la normativa establecida para los procedimientos de selección de personal de las distintas administraciones públicas, aun cuando la entidad beneficiaria sea una entidad u organismo público. En este caso, el personal y los destinatarios finales seleccionados no se incluirán en las correspondientes plantillas o relaciones de puestos de trabajo, por lo que no se precisará oferta de empleo público previa.

Artículo 5. *Definiciones de personas destinatarias.*

A efectos del presente real decreto, se entenderá por:

a) Personas en desempleo con responsabilidades familiares: aquellas que tengan a su cargo, o a cargo de su cónyuge o pareja de hecho, hijos menores de veintiséis años, mayores con discapacidad o menores acogidos, así como a personas mayores en situación de dependencia o de discapacidad.

b) Personas con discapacidad: aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Estas personas, y en especial las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, tendrán la condición de destinatarias finales de los programas regulados en este real decreto, con independencia de su situación laboral cuando no se establezcan expresamente otros requisitos.

Los Servicios Públicos de Empleo velarán para que en la ejecución de los programas comunes regulados en este real decreto se adopten, por parte de las entidades colaboradoras o beneficiarias, las medidas adecuadas y necesarias para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación de la entidad en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como los medios de apoyo necesarios y de cualquier índole regulados por el Estado y las comunidades autónomas para que las personas con discapacidad participen en igualdad de condiciones.

c) Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

d) Personas en riesgo o situación de exclusión social: quienes se hallen incluidas en algunos de los colectivos señalados en el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, los señalados en el artículo 59 y cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socio económica, la administración pública competente considere en situación de riesgo o exclusión social.

e) Mujeres víctimas de violencia de género: las mujeres que acrediten dicha situación de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

f) Mujeres víctimas de trata de seres humanos: las mujeres que acrediten dicha situación mediante informe de un servicio público especializado en la intervención con mujeres víctimas de trata.

g) Colectivos especialmente vulnerables: las personas con discapacidad y las personas en riesgo o situación de exclusión social. La acreditación de la pertenencia de las personas al colectivo especialmente vulnerable, cuando resulte necesaria, se realizará en los términos que determinen los servicios públicos de empleo competentes.

Artículo 6. *Coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo.*

De conformidad con lo establecido en el capítulo III del título III del texto refundido de la Ley de Empleo y en la disposición adicional tercera de este real decreto, se tendrá en cuenta la coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo, de forma que permita que las personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo cumplan las exigencias del compromiso de actividad y participen en las políticas activas de empleo que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes en su itinerario individual y personalizado de empleo.

CAPÍTULO II

Financiación de los programas comunes de políticas activas de empleo

Artículo 7. *Créditos presupuestarios.*

1. Los programas comunes de políticas activas de empleo regulados en este real decreto se financiarán con cargo a los Presupuestos Generales del Estado a través de los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal. Estos créditos tienen el carácter de fondos de empleo de ámbito nacional de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 del texto refundido de la Ley de Empleo, y se distribuirán de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en el citado artículo 21 del texto refundido de la Ley de Empleo.

2. De acuerdo con lo dispuesto en la regla primera del artículo 86.2 de la Ley General Presupuestaria, y en los términos que establezca la orden anual de distribución territorial de los créditos presupuestarios en el ámbito laboral, las comunidades autónomas gestionarán y administrarán los correspondientes créditos conforme a la normativa estatal que regule cada programa, en particular la que contiene este real decreto sobre contenidos o requisitos mínimos, y por la normativa que dicten para su ejecución y, en su caso, para la adaptación a cada realidad territorial las propias comunidades autónomas, en especial las normas de procedimiento y bases reguladoras o instrumento jurídico correspondiente que dicten aquellas en función de su propia organización.

Artículo 8. *Financiación mediante subvenciones. Cuestiones generales.*

1. En el caso de gestión de los programas comunes mediante la concesión de subvenciones, los conceptos y las cuantías de referencia, con sus topes máximos si los hubiere, serán los establecidos para cada programa común en este real decreto. Dichos conceptos y las cuantías de referencia podrán actualizarse mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

2. En todo caso, las cuantías de referencia de dichas subvenciones y, en su caso, sus topes máximos podrán incrementarse por las administraciones públicas competentes hasta en un 30 por ciento, y hasta un 10 por ciento adicional en el caso de los programas regulados en la subsección 5.ª de la sección 3.ª, en la subsección 1.ª de la sección 4.ª y en las subsecciones 1.ª y 2.ª de la sección 5.ª cuando las personas destinatarias o beneficiarias sean mujeres víctimas de violencia de género. Estos incrementos podrán financiarse con fondos propios, con fondos cofinanciados por la Unión Europea, o bien con cargo a los fondos estatales distribuidos por el Servicio Público de Empleo Estatal sin que por ello pierdan su carácter de programa común. Asimismo, dichas cuantías de referencia podrán reducirse siempre que la presente norma no establezca expresamente una cuantía mínima. En cualquier caso, cuando se financien costes salariales se garantizará que la persona

trabajadora percibe un salario igual o superior al salario mínimo interprofesional anual, en proporción a la jornada realizada.

3. El importe de las ayudas o subvenciones públicas que se concedan según lo previsto en este real decreto en ningún caso será de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad financiada. En los programas o medidas con incentivos a la contratación que cubran costes salariales y de Seguridad Social, la suma de ayudas y subvenciones públicas por estos conceptos no podrá superar los costes reales derivados de los contratos que se suscriban.

4. No serán compatibles con las subvenciones que se concedan al amparo de este real decreto las previstas para los mismos conceptos en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos

Artículo 9. *Concesión y justificación a través de módulos.*

1. Las normas o bases reguladoras de las subvenciones podrán prever el régimen de concesión y justificación a través de módulos, de conformidad con lo previsto en el artículo 76 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, y en las respectivas normas autonómicas de subvenciones, así como de acuerdo, en su caso, con las regulaciones realizadas por las administraciones públicas competentes sobre módulos económicos aplicables para determinar la cuantía de la justificación de las subvenciones. Ello sin perjuicio de que, en los programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo u otros fondos estructurales, aquéllas se acojan a la opción de costes simplificados para la justificación de subvenciones cuya cuantía resulte de aplicación de conformidad con la normativa de la Unión Europea en vigor para el periodo de programación.

2. En el caso de que se opte por la concesión y justificación a través de módulos, cuando en una misma modalidad de subvención figuren distintos conceptos de gastos subvencionables con sus respectivas cuantías de referencia, el importe del módulo económico podrá determinarse por la suma de éstas. Los módulos económicos que así resulten podrán coincidir, dentro de los límites previstos en el artículo 8.2, con los módulos establecidos en reglamentos europeos sobre baremos estándar de costes unitarios o con los derivados de estudios realizados por las administraciones públicas competentes.

Artículo 10. *Financiación de costes salariales.*

1. Cuando los programas comunes de activación o alguna de sus medidas prevean la financiación de costes salariales, ya sea por la contratación de personas participantes en los programas como del personal necesario para su ejecución, las cuantías de referencia de las respectivas subvenciones se establecen por contrato a tiempo completo y año.

2. Tomando como referencia dichas cuantías, la subvención a conceder se calculará en función del período subvencionable previsto en cada programa o medida, sin que pueda superar el salario que corresponda a la persona trabajadora según el convenio o la normativa laboral de aplicación, incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias más las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social.

3. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, dicha subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada realizada, sin que ésta pueda ser inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Este límite mínimo de duración de la jornada a tiempo parcial a los efectos de la concesión de estas subvenciones, no resultará de aplicación en relación con el colectivo de personas con discapacidad, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades.

4. A las cuantías de las subvenciones a que se refiere este artículo, incluidas las que resulten en su caso del incremento señalado en el artículo 8.2, se sumarán las indemnizaciones por residencia, incluida la parte correspondiente a la cotización empresarial por todos los conceptos, que estén contempladas en la normativa laboral aplicable para las Ciudades de Ceuta y Melilla, las comunidades autónomas de Illes Balears y Canarias y otros territorios donde sea de aplicación dicha indemnización.

Artículo 11. *Incentivos a la contratación indefinida.*

1. En los incentivos a la contratación indefinida previstos en este real decreto, focalizados en los colectivos específicos de baja empleabilidad, sus cuantías de referencia se establecen por cada contrato suscrito a tiempo completo. En los supuestos de contratación a tiempo parcial, se aplicará lo dispuesto en el artículo 10.3.

2. Cada contratación indefinida incentivada deberá suponer un incremento neto de la plantilla fija de la empresa o entidad beneficiaria en los términos que establezcan las normas o bases reguladoras de la subvención, no computándose para el cálculo de tal incremento neto las variaciones que se produzcan entre el colectivo de trabajadores que integren la plantilla como consecuencia de la renuncia voluntaria, del reconocimiento de la discapacidad o incapacidad laboral permanente total o parcial, de la jubilación, de la baja por defunción, de las modificaciones por reducción voluntaria del tiempo de trabajo o por el despido disciplinario procedente, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.

3. Las normas o bases reguladoras contemplarán, asimismo, las posibles exclusiones en la aplicación de los incentivos a la contratación indefinida, así como la obligación de mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras contratadas, sin que la duración de dicha obligación pueda ser inferior a 12 meses, o su posible sustitución en cualquiera de los casos anteriores por otra persona que la sustituya con un contrato de idénticas características.

4. En los casos excepcionales en que se incentive la contratación temporal, en especial por la contratación de determinados colectivos especialmente vulnerables o de jóvenes a través de contratos formativos, se estará a lo dispuesto en el programa o medida de activación que lo prevea.

CAPÍTULO III

Gestión y coordinación

Artículo 12. *Procedimiento de gestión y ejecución de los programas de políticas activas de empleo.*

Los programas regulados en este real decreto podrán ser gestionados y financiados por las administraciones competentes mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra figura ajustada a derecho. En todo caso en la ejecución de estos programas se deberán tener en cuenta los principios de organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo contemplados en el artículo 13 del texto refundido de la Ley de Empleo.

Artículo 13. *Coordinación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.*

1. La coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas se garantizarán a través de los instrumentos previstos en los artículos 9 y siguientes del texto refundido de la Ley de Empleo.

De acuerdo con ello, los programas de empleo, tanto comunes como los propios que establezcan los servicios públicos de empleo, deberán dirigirse al cumplimiento de los principios de actuación y objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar en materia de políticas de activación para el empleo previstos en la Estrategia Española de Activación para el empleo, así como de los objetivos establecidos en los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo. A estos efectos, los Planes Anuales de Política de Empleo contendrán la previsión de los programas de empleo que se proponen llevar a cabo tanto las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución en el ámbito de las políticas de activación para el empleo, como el Servicio Público de Empleo Estatal en su ámbito competencial.

2. En aplicación del artículo 14.b) del citado texto refundido de la Ley de Empleo, corresponderá a los órganos del Sistema Nacional de Empleo garantizar la coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las

comunidades autónomas, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, y procurando su vinculación de forma que posibiliten alcanzar objetivos tanto de protección social como de reincorporación laboral.

CAPÍTULO IV

Evaluación y seguimiento

Artículo 14. *Evaluación, seguimiento y gestión de la calidad de los programas.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 14.c) del texto refundido de la Ley de Empleo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo se establecerán objetivos concretos y coordinados a través de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y los Planes Anuales de Política de Empleo que permitan evaluar los resultados y eficacia de las políticas de empleo y definir indicadores comparables de los programas comunes contemplados en este real decreto. De acuerdo con lo establecido en el artículo 11.1 del citado texto refundido de la Ley de Empleo, la mencionada evaluación se realizará cada año en el marco del correspondiente Plan Anual de Política de Empleo.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 13.b).1.º y 2.º del citado texto refundido de la Ley de Empleo, en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo regulados en este real decreto los servicios públicos de empleo aplicarán criterios objetivos de eficacia, especialización y calidad en la prestación del servicio, de acuerdo en todo caso con lo establecido en la normativa correspondiente. En este sentido, en el desarrollo de los programas regulados en esta norma, los servicios públicos de empleo establecerán procedimientos de seguimiento y evaluación tanto de las acciones concretas que se realicen como del funcionamiento e impacto de dichos programas.

3. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.5 del citado texto refundido de la Ley de Empleo, el desarrollo y resultados de los programas contemplados en este real decreto se evaluarán a la finalización de la Estrategia Española de Activación para el Empleo en que los Planes Anuales de Política de Empleo se establezcan. En todo caso, se llevarán a cabo las evaluaciones establecidas en la normativa comunitaria o que se insten por las Instituciones Comunitarias.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la coordinación de las citadas evaluaciones en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

4. La información obtenida del seguimiento y evaluación de las acciones, incluida la relativa al coste medio por persona beneficiaria en cada una de ellas, permitirá evaluar los resultados y eficacia de los programas de políticas activas de empleo, considerando la integración de los programas, tanto comunes como los propios establecidos por las comunidades autónomas, con vistas a conseguir la mejora permanente de los mismos y, en su caso, su revisión o actualización.

Artículo 15. *Información a aportar por las comunidades autónomas.*

1. Las comunidades autónomas aportarán al Servicio Público de Empleo Estatal la información necesaria para la elaboración de la estadística tanto de los programas comunes regulados en este real decreto, como de los programas propios establecidos por las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias, según lo previsto en la disposición adicional segunda, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con el resto de la información estadística de ámbito estatal, así como la información sobre los resultados cualitativos obtenidos.

Asimismo, proporcionarán al Servicio Público de Empleo Estatal toda la información y documentación necesarias para el seguimiento de la ejecución de los fondos recibidos y de los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo, así como las que precise el citado organismo para atender los requerimientos que se le hagan desde otros organismos o entidades nacionales o internacionales.

2. La información a proporcionar por las comunidades autónomas incluirá la referida al seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos y estructurales, prioridades y colectivos de atención preferente que se reflejen en la Estrategia Española de Activación para el Empleo y en los Planes Anuales de Política

de Empleo y que se determinen, en su caso, en la distribución de fondos a las comunidades autónomas.

La información deberá permitir una mayor transparencia sobre las distintas medidas de políticas activas de empleo implementadas por los servicios públicos de empleo, considerando los programas comunes contemplados en este real decreto y los propios establecidos por las comunidades autónomas, así como evaluar los resultados y eficacia de los programas de políticas activas de empleo con vistas a conseguir la mejora permanente de los mismos y su efectividad.

3. El intercambio de información se efectuará a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo a que se refiere el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo. En todo caso, se tendrá en cuenta la necesaria cooperación entre administraciones para el impulso de la administración electrónica.

CAPÍTULO V

Programas comunes de políticas activas de empleo

Artículo 16. *Ejes de los programas comunes de políticas activas de empleo.*

Los programas comunes de empleo objeto de este real decreto se ordenan en función de los seis ejes específicos de las políticas de activación para el empleo previstos en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo:

a) Eje 1. Orientación.
b) Eje 2. Formación.
c) Eje 3. Oportunidades de empleo.
d) Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
e) Eje 5. Emprendimiento.
f) Eje 6. Mejora del marco institucional.

Sección 1.ª Programas del eje 1 «orientación»

Subsección 1.ª Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo

Artículo 17. *Objeto.*

Serán objeto del programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo las iniciativas para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, articuladas en itinerarios de inserción ocupacional personalizados y dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de las personas demandantes de empleo y servicios inscritas en los servicios públicos de empleo. Estas acciones podrán ser específicamente de alguno de los siguientes tipos o de alguno que resulte de la combinación de entre ellos:

a) Acciones de información, orientación y acompañamiento, incluidas las de prospección y tutorización, por medio de las técnicas y métodos que se consideren más adecuados para situar a las personas demandantes de empleo y servicios en una mejor posición para la búsqueda de empleo por cuenta ajena.

b) Acciones de información, orientación y acompañamiento a grupos de personas demandantes de empleo y servicios para promover el apoyo colectivo bien en la búsqueda de empleo por cuenta ajena, bien para el impulso de nuevos proyectos productivos en cualquiera de las formas jurídicas empresariales disponibles, pudiendo en este caso acompañarse de procesos de formación básica para la creación y gestión de empresas.

c) Acciones de información, orientación y acompañamiento, por medio de las técnicas y métodos que se consideren adecuados, para la identificación de oportunidades de autoempleo y puesta en marcha de iniciativas empresariales.

Artículo 18. *Desarrollo.*

1. El desarrollo de las acciones indicadas en el artículo anterior, individuales o colectivas, se realizará preferentemente de acuerdo con los Protocolos del Servicio de Orientación Profesional y del Servicio de Asesoramiento para el Autoempleo y el Emprendimiento previstos en el Anexo de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

2. Independientemente de la forma de gestión que se adopte según lo previsto en el artículo 12, el servicio público de empleo competente dará prioridad a las acciones teniendo en cuenta los objetivos y prioridades establecidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo y en el Plan Anual de Política de Empleo vigentes en cada momento. Asimismo, valorará las siguientes circunstancias para su puesta en marcha:

a) Que se trate de acciones desarrolladas en el marco de convenios de colaboración con otras entidades que tengan un enfoque integrador de políticas activas de empleo.

b) Que se establezca la coordinación e integración de estas acciones de orientación profesional y autoempleo con otras iniciativas de formación para el empleo, programas públicos de empleo-formación, fomento de la contratación o apoyo al emprendimiento o al autoempleo que faciliten a la persona demandante de empleo y servicios la realización de un itinerario personal de inserción laboral.

c) Que se alcance la mejor cobertura de las necesidades tanto desde el punto de vista del perfil de las personas destinatarias como desde el punto de vista territorial, independientemente de la forma de gestión, teniendo en cuenta los medios propios de los que dispone el servicio público de empleo competente.

Artículo 19. *Gestión mediante la concesión de subvenciones.*

En el caso de gestión del programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo mediante la concesión de subvenciones, los conceptos y las cuantías de referencia de las mismas serán los siguientes:

a) Financiación de los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de la contratación del personal necesario para la ejecución de las acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo, incluyendo el coste del personal que presta servicios en la entidad beneficiaria, en cuyo caso se imputarán al programa las partes proporcionales del tiempo efectivamente dedicado al proyecto, y aquellos otros que pudieran contratarse para tal fin, en cuyo caso las cuantías por contrato y año serán las siguientes:

1.º Para el personal coordinador: 39.900 euros.
2.º Para el personal técnico: 33.250 euros.
3.º Para el personal de apoyo: 26.600 euros.

b) Financiación, en su caso, de otros costes en un importe equivalente, como máximo, al 25 por ciento de las cuantías mencionadas en la letra a) anterior, que podrán incluir los siguientes conceptos:

1.º Gastos generales, materiales y técnicos que se generen en la ejecución de las acciones.
2.º Gastos que se originen por dietas y desplazamientos necesarios para el desarrollo de las acciones.
3.º Formación de las personas técnicas orientadoras.
4.º Diseño, desarrollo, y elaboración de medios e instrumentos necesarios para la realización de las acciones siguiendo las pautas establecidas y aprobadas por los servicios públicos de empleo competentes.
5.º Gastos derivados de la accesibilidad a la información y a la comunicación en la formación, acompañamiento y orientación de las personas participantes con discapacidad.
6.º Seguros de accidentes para el alumnado.
7.º Otros gastos necesarios para la ejecución de las acciones que determinen los servicios públicos de empleo.

Artículo 20. *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones señaladas en el artículo anterior:

a) Las entidades locales, incluidas sus corporaciones locales, los consejos comarcales, supra-comarcales o entidades territoriales, así como sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de políticas activas de empleo, desarrollo local y de promoción de la ocupación, dependientes o asimiladas a aquéllas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales o sus corporaciones.

b) Las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia, u otros que puedan determinar los servicios públicos de empleo, con los requisitos que, en su caso, establezcan las normas o bases reguladoras de la subvención.

Subsección 2.ª Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral

Artículo 21. *Objeto.*

El programa de colaboración público-privada y público-pública para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral tiene por objeto mejorar y potenciar los procesos de prospección empresarial, captación de ofertas e intermediación laboral en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo, mediante la realización de los siguientes tipos de acciones o, al menos, de alguno que resulte de la combinación de entre ellos:

a) Prospección e identificación de las necesidades del tejido empresarial sobre cobertura de puestos de trabajo, y de capacitación y competencias de las personas trabajadoras.

b) Información y asesoramiento sobre contratos y medidas de apoyo a la activación, la contratación y la inserción en las empresas.

c) Captación de ofertas de empleo.

d) Preselección de candidatos idóneos entre las personas demandantes inscritas en las oficinas de empleo.

e) En caso de déficit de perfiles en dichas oficinas, formación a personas demandantes de empleo y servicios en las competencias específicas requeridas para los puestos ofertados.

f) Casación entre ofertas de trabajo y demandas de empleo.

Artículo 22. *Desarrollo.*

1. El desarrollo de las acciones señaladas en el apartado anterior se realizará, preferentemente, de acuerdo con los Protocolos del Servicio de Colocación y Asesoramiento a Empresas y del Servicio de Formación y Cualificación para el Empleo previstos en el Anexo de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

2. Los servicios públicos de empleo competentes podrán desarrollar las acciones de prospección empresarial e intermediación laboral mediante gestión directa con sus medios propios, para lo cual contarán con el refuerzo de la red de 3.000 personas técnicas responsables de la orientación y la prospección en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, creada con el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, así como con cualquier otro refuerzo que pudiera establecerse en el citado ámbito.

3. En los supuestos en que estos programas se gestionen por alguna de las formas de gestión indirecta mencionadas en el artículo 12, dicha gestión se realizará con la colaboración de agencias de colocación, públicas o privadas, previstas en el artículo 33 del citado texto refundido de la Ley de Empleo y que cumplan los requisitos establecidos en el Real Decreto 1796/2010, de 20 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, así como aquellos otros que puedan determinar las administraciones públicas competentes. Además, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas cuando los programas estén dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

Artículo 23. *Colaboración público-privada o público-pública.*

1. Cuando el servicio público de empleo competente recurra a la colaboración público-privada o público-pública para la gestión de acciones de prospección empresarial e intermediación laboral, su instrumentación tenderá a satisfacer, de manera ágil y con una perspectiva integral, las necesidades de cobertura de puestos de trabajo y de nuevos perfiles planteadas por las empresas y/o o determinados sectores de actividad.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal diseñará con la participación de las comunidades autónomas un modelo de colaboración que tenga en cuenta los siguientes criterios:

a) Abono de un incentivo por cada inserción laboral conseguida por las agencias o entidades colaboradoras de hasta 2.500 euros, graduándose en función de la edad, del tiempo de inscripción como demandantes de empleo y servicios y del colectivo al que pertenezcan las personas atendidas. Se considerará que la inserción laboral se ha conseguido cuando éstas sean contratadas por una duración igual o superior a 6 meses. Esta duración se podrá alcanzar con la suma de varios contratos sucesivos cuando las personas insertadas pertenezcan a colectivos especialmente vulnerables, conforme se establece en el artículo 5.g).

La cuantía del incentivo indicada se reducirá proporcionalmente cuando el contrato sea a tiempo parcial, aplicándose para ello el coeficiente de parcialidad señalado por la empresa al dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, sin que pueda tener una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Este límite mínimo de duración de la jornada a tiempo parcial a los efectos de la concesión de estos incentivos, no resultará de aplicación en relación con el colectivo de personas con discapacidad como medida de adecuación del empleo a sus capacidades.

b) Asimismo, cuando el programa integral incluya acciones de formación para el empleo, el módulo económico aplicable por participante y hora será el que establezca la administración pública competente considerando los módulos económicos genéricos máximos previstos en la normativa vigente de formación profesional para el empleo, excepto para aquellas especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas cuyos programas formativos recojan módulos diferentes. La actividad formativa se financiará hasta un importe máximo de 960 euros por persona. Esta cuantía se elevará hasta 1.200 euros cuando el programa incluya otras acciones de mejora de la ocupabilidad de entre las previstas en el artículo 24.1.

c) Este programa será compatible con cualquier otra medida de incentivos a la contratación a empresas que contraten a personas desempleadas.

d) Cada inserción laboral conseguida en el marco de este programa se considerará colocación gestionada por el servicio público de empleo competente, sin perjuicio de que el éxito en la inserción compute también para la agencia o entidad colaboradora.

Subsección 3.ª Programa de proyectos integrales de empleo

Artículo 24. *Objeto.*

1. Serán objeto de los proyectos integrales de empleo las acciones de mejora de la ocupabilidad de las personas destinatarias de los mismos, según lo previsto en el artículo 3.1, para lograr su inserción laboral mediante itinerarios personalizados que comprendan acciones de información, orientación, asistencia, asesoramiento, formación, práctica laboral y, en su caso, movilidad geográfica para la búsqueda de empleo y fortalecimiento de las habilidades sociales.

2. Asimismo, dichos itinerarios podrán incluir acciones de prospección e intermediación laboral para colectivos con especiales dificultades de inserción laboral que, de no gestionarse directamente por los servicios públicos de empleo o en el marco del programa regulado en la subsección 2.ª de esta sección, se podrán realizar con la colaboración de entidades especializadas de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2, segundo párrafo, del texto refundido de la Ley de Empleo.

Se entenderá por acciones de prospección e intermediación susceptibles de financiación en el marco de los proyectos integrales de empleo aquellas actuaciones de captación,

registro y gestión de la oferta correspondiente que deriven en contrato de trabajo de las personas participantes en el proyecto.

Artículo 25. *Personas destinarias.*

1. El programa de proyectos integrales de empleo se dirigirá preferentemente a personas desempleadas perceptoras de prestaciones, de manera que, con carácter general, al menos el 40 por ciento de las personas participantes en las acciones que configuren estos programas serán perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo, así como de la Renta Activa de Inserción, del ingreso mínimo vital o de otras ayudas similares que se establezcan por la Administración General del Estado o por las comunidades autónomas. Dicho porcentaje será menor si el número de personas beneficiarias de prestaciones, subsidios o ayudas similares, inscritas como demandantes de empleo y servicios en el ámbito de actuación en el que se desarrolle el programa, no alcanzase el citado porcentaje respecto del total de personas desempleadas del mismo ámbito de actuación.

2. Para la preselección o selección de las personas participantes en los programas de proyectos integrales de empleo se tendrán en cuenta, además de la previsión contenida en el apartado 1 de este artículo, el criterio de adecuación a las características del programa y la pertenencia a los colectivos prioritarios previstos en el artículo 4.1, sin perjuicio de aquellos otros que pudiera establecer la administración pública competente en función de sus objetivos de empleo

Artículo 26. *Desarrollo.*

El desarrollo de las acciones, individuales o colectivas, se realizará preferentemente de acuerdo con los Protocolos previstos en el Anexo de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 27. *Gestión mediante la concesión de subvenciones.*

1. En el caso de gestión de este programa mediante la concesión de subvenciones, sus cuantías se determinarán para cada proyecto integral de empleo en función del número de personas a atender, hasta un importe máximo de referencia de 1.200 euros por persona atendida.

Estas subvenciones se destinarán a cubrir los siguientes gastos:

a) Los costes salariales por todos los conceptos del personal necesario para la ejecución de las acciones, incluyendo el coste del personal que presta servicios en la entidad beneficiaria, en cuyo caso se imputarán al programa las partes proporcionales del tiempo efectivamente dedicado al proyecto, y aquellos otros que pudieran contratarse para tal fin, en cuyo caso las cuantías de referencia por contrato y año serán las establecidas en el artículo 19.a).

b) En su caso, otros gastos derivados del desarrollo de las acciones en un importe equivalente, como máximo, al 25 por ciento de las cuantías mencionadas en la letra a) anterior, que podrán incluir los conceptos señalados en el artículo 19.b).

c) El coste de las acciones de formación para el empleo que se incluyan en el programa integral, en cuyo caso el módulo económico aplicable por participante y hora será el que establezca la administración pública competente considerando los módulos económicos genéricos máximos previstos en la normativa vigente de formación profesional para el empleo, excepto para aquellas especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas cuyos programas formativos recojan módulos diferentes. La actividad formativa que se financie con cargo a la cuantía señalada en el primer párrafo de este apartado no podrá superar un importe por persona de 960 euros.

2. Asimismo, para el caso de que el programa incluya acciones de prospección e intermediación laboral, según lo dispuesto en el artículo 24.2, se podrá abonar a las entidades colaboradoras un incentivo por cada inserción conseguida de hasta 2.500 euros, según la graduación que establezcan los servicios públicos de empleo en función de la edad, del tiempo de inscripción como demandantes de empleo y servicios y del colectivo al que

pertenezcan las personas atendidas. Se considerará que la inserción laboral se ha conseguido cuando éstas sean contratadas por una duración igual o superior a 6 meses. Esta duración se podrá alcanzar con la suma de varios contratos sucesivos cuando las personas insertadas pertenezcan a colectivos especialmente vulnerables, conforme se establece en el artículo 5.g).

La cuantía del incentivo indicada se reducirá proporcionalmente cuando el contrato sea a tiempo parcial, aplicándose para ello el coeficiente de parcialidad señalado por la empresa al dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, sin que pueda tener una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Este límite mínimo de duración de la jornada a tiempo parcial a los efectos de la concesión de estas subvenciones, no se aplicará en relación con el colectivo de personas con discapacidad como medida de adecuación del empleo a sus capacidades.

3. El incentivo por inserción previsto en el apartado anterior será compatible con cualquier otra medida de incentivos a la contratación de personas desempleadas. En particular, en el marco de este programa podrá incentivarse la contratación indefinida de las personas participantes en proyectos integrales de empleo que sean perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo, así como de la Renta Activa de Inserción, del ingreso mínimo vital o de otras ayudas similares previstas en el artículo 25.1. La subvención por cada contratación indefinida realizada tendrá una cuantía de referencia de 5.500 euros (6.000 euros si la persona contratada es mujer, mayor de 45 años en el caso de personas con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo). Esta subvención podrá incrementarse hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por persona trabajadora autónoma o por una cooperativa o sociedad laboral que contrate a su primer empleado o empleada.

Serán de aplicación a este incentivo las previsiones contenidas en el artículo 11.

Artículo 28. *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones establecidas en este artículo:

a) Los previstos en el artículo 20 del presente real decreto, respecto de las subvenciones indicadas en el artículo 27.1.

b) Las entidades especializadas a que hace referencia el artículo 34.2, segundo párrafo, del texto refundido de la Ley de Empleo, respecto de las subvenciones previstas en el artículo 27.2.

c) Las empresas, las personas trabajadoras autónomas y las entidades privadas sin ánimo de lucro, en relación con las subvenciones señaladas en el artículo 27.3.

Sección 2.ª Programas del eje 2 «formación»

Artículo 29. *Programas públicos mixtos de empleo-formación.*

1. Los programas públicos mixtos de empleo-formación regulados en esta sección son los que corresponden al ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social en Formación Profesional para el Empleo del ámbito laboral, sin perjuicio de las competencias en esta misma materia del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

2. Será objeto de estos programas la cualificación de las personas participantes en los mismos mediante iniciativas públicas mixtas de empleo-formación que respondan a las necesidades del mercado, preferentemente en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la rehabilitación de entornos urbanos o naturales, la eficiencia energética y las energías renovables, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita compatibilizar el aprendizaje formal y la práctica profesional en el puesto de trabajo. Asimismo, los servicios públicos de empleo, en sus respectivos ámbitos de actuación, podrán identificar como preferentes otras ocupaciones con posibilidades de inserción.

Estas iniciativas podrán adoptar, a su vez, las siguientes modalidades:

a) Programas experienciales de empleo y formación, que se regulan en la subsección 1.ª

b) Otros programas públicos de empleo-formación, que se regulan en la subsección 2.ª

3. Las entidades beneficiarias de estos programas adoptarán las medidas necesarias para permitir a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y de cuidado conciliar su participación en estos programas con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes hasta el segundo grado, salvo cuando justificadamente no sea viable con la adecuada gestión del proyecto. A estos efectos, los servicios públicos de empleo podrán establecer en sus normas de desarrollo las previsiones que consideren necesarias para garantizar dicha conciliación.

Subsección 1.ª Programas experienciales de empleo y formación TándEM

Artículo 30. *Finalidad.*

1. Dentro de las iniciativas públicas de empleo-formación, los programas experienciales de empleo y formación son proyectos de carácter temporal dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas que participen en ellos a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional.

2. Colaboran en la preparación, acompañamiento y evaluación de estos proyectos las Unidades de Promoción y Desarrollo reguladas en el artículo 86.1.b).

Artículo 31. *Duración.*

1. Los proyectos y unidades señalados en el artículo anterior tendrán la siguiente duración:

a) Con carácter general, la duración de los proyectos no será inferior a 6 meses ni superior a 12 meses, divididos en fases de 3 o 6 meses a efectos de programación y evaluación. En el caso de que la resolución inicial fuera por un periodo inferior a un año se podrá prorrogar el proyecto, hasta agotar la duración máxima de un año, mediante nueva o nuevas resoluciones.

Podrán existir proyectos específicos para personas emprendedoras cuyo objetivo sea el desarrollo de un proyecto empresarial, con la finalidad de favorecer el autoempleo de las personas participantes o la constitución de una cooperativa, sociedad laboral, sociedad agraria de transformación o empresa de inserción.

Asimismo, los servicios públicos de empleo podrán desarrollar proyectos específicos para personas desempleadas menores de 30 años, en cuyo caso la duración de los proyectos no será inferior a 12 meses ni superior a 24 meses, divididos en fases de 3 o 6 meses a efectos de programación y evaluación. La fase inicial de los proyectos, cuya duración será de 3 meses, tendrá un carácter principalmente o exclusivamente formativo, según determine el servicio público de empleo. En el caso de que la resolución inicial fuera por un periodo inferior a 2 años se podrá prorrogar el proyecto, hasta agotar la duración máxima de 2 años, mediante nueva o nuevas resoluciones.

b) En las Unidades de Promoción y Desarrollo la duración de los proyectos no será inferior a 6 meses ni superior a 24 meses, divididos en fases de 3 o 6 meses. En el caso de que la resolución inicial fuera por un periodo inferior a 2 años se podrá prorrogar la duración de la Unidad de Promoción y Desarrollo, hasta agotar la duración máxima de 2 años, mediante nueva o nuevas resoluciones.

2. Los motivos que determinen las prórrogas a que se refiere el apartado anterior serán los que, en su caso, establezcan los servicios públicos de empleo competentes.

Artículo 32. *Entidades promotoras.*

1. Los programas experienciales de empleo-formación serán promovidos por entidades públicas, incluidas las entidades y corporaciones locales, o entidades privadas sin ánimo de lucro. En todo caso, el servicio público de empleo competente determinará los requisitos técnicos y administrativos, así como la documentación acreditativa, de los interesados en promover un proyecto experiencial o una Unidad de Promoción y Desarrollo, de conformidad con lo previsto en la legislación aplicable en materia de subvenciones y en la propia convocatoria.

2. Previa comunicación al servicio público de empleo competente, y en las condiciones que éste determine, en dichos programas podrán cooperar entidades privadas patrocinadoras que faciliten, con su apoyo a las entidades promotoras, el desarrollo de proyectos en actividades, preferentemente de utilidad pública o de interés general y social, con posibilidades de inserción laboral.

Artículo 33. *Selección de los alumnos trabajadores y su participación en los programas experienciales.*

1. Según el procedimiento que determine el servicio público de empleo, y con la participación de éste y de la entidad promotora, se realizará la selección de las alumnas y alumnos trabajadores de los programas experienciales, en la cual se tendrán en cuenta los colectivos prioritarios a nivel de programa siempre que se articulen proyectos específicos para dichos colectivos que se adapten a sus necesidades particulares y sus condiciones especiales de impartición. Esta selección irá precedida de la tramitación de oferta de actividad formativa o de empleo por la correspondiente oficina de empleo.

2. Durante la formación en alternancia con la práctica profesional, las alumnas y alumnos trabajadores serán contratados por las entidades promotoras del programa en la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje, percibiendo las retribuciones salariales que les correspondan de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable.

De conformidad con la disposición adicional primera, apartado 3, del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, la actividad formativa en estos contratos, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, podrá estar constituida por los contenidos formativos autorizados por los servicios públicos de empleo competentes.

3. Asimismo, se impartirán acciones de orientación, asesoramiento, información profesional, formación empresarial y asistencia técnica a los participantes, tanto para la búsqueda de empleo por cuenta ajena como para el establecimiento por cuenta propia. Para el desarrollo de estas actividades la entidad promotora deberá contar con el personal y métodos adecuados.

4. Al término de su participación en el proyecto, las personas participantes recibirán un certificado expedido por la entidad promotora en el que se hará constar la duración en horas de su participación en el proyecto, el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados. La cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación de acuerdo con la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad establecida por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Artículo 34. *Personal formador, directivo y de apoyo.*

1. El personal formador cumplirá con el perfil y los requerimientos previstos en la normativa reguladora de las especialidades formativas, en particular en el caso de certificados de profesionalidad, que se impartan en cada caso.

2. La selección de este personal, al igual que la del personal directivo y de apoyo de los proyectos experienciales y Unidades de Promoción y Desarrollo, se efectuará según el procedimiento que determine el servicio público de empleo competente, o en su caso, por lo establecido en el convenio de colaboración entre el mencionado servicio público y la entidad promotora, considerándose la mayor adecuación de la cualificación al puesto de trabajo ofertado como un criterio estratégico y, por tanto, prioritario.

Por tal motivo, cuando así se determine en el procedimiento o el convenio referenciados en el párrafo anterior, o así se propusiera por la entidad promotora, se aprobará la continuidad de personal contratado anteriormente en otros proyectos gestionados por aquélla, incluidos los que hayan adquirido la condición de fijos de plantilla o contratados indefinidos de las entidades beneficiarias.

En los supuestos de aprobación de nuevos proyectos o que se hubieran producido vacantes en proyectos anteriores o en el proyecto en ejecución, se utilizará preferentemente oferta de empleo tramitada por la oficina de empleo, o bien convocatoria pública o ambas.

En todo caso, la selección se realizará con la participación del servicio público de empleo y de la entidad promotora.

Artículo 35. *Costes financiables y módulos económicos.*

1. La aportación económica del servicio público de empleo competente podrá establecerse en forma de módulos económicos de acuerdo con las condiciones previstas en la normativa vigente en materia de subvenciones. En todo caso, la subvención se podrá aplicar a la compensación de los siguientes gastos:

a) Costes del personal formador, de dirección y de apoyo, medios didácticos, material escolar y de consumo, medios y recursos de apoyo para garantizar la accesibilidad (física, a la información y comunicación, cognitiva…) a las personas participantes con discapacidad y otros gastos de funcionamiento que se considere justificados. Además, durante la primera etapa, si fuese exclusivamente formativa, se compensará el coste del seguro de accidentes del alumnado. La cuantía de la subvención destinada a financiar estos costes se calculará por hora/alumno de formación y por módulos y fases, en los siguientes términos:

1.º Con el módulo A se compensarán los costes salariales del personal directivo, formador y de apoyo que hayan sido seleccionados y contratados para el correspondiente proyecto, incluidos los originados por las cuotas del empleador a la Seguridad Social por todos los conceptos, incluyendo desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional. Cuando proceda, se incluirán también los costes del personal de la plantilla que haya adquirido la condición de fijo o contratado indefinido de las entidades beneficiarias. No se subvencionarán, en ningún caso, las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, ceses o finalizaciones de contrato, así como las que, en su caso, se puedan establecer en la normativa europea correspondiente.

Con el módulo B se compensarán los demás gastos de formación y funcionamiento.

2.º Los módulos de subvención tendrán las siguientes cuantías de referencia:

Módulo A: 3,91 euros/hora/alumno o alumna.
Módulo B: 1,10 euros/hora/alumno o alumna.

Estos mismos módulos serán de aplicación a los programas específicos que se desarrollen para personas desempleadas menores de 30 años, con excepción del módulo B indicado, que será de 2,17 euros/hora/alumno o alumna durante la primera fase o etapa de formación inicial.

3.º Se considerarán horas formativas las correspondientes a la totalidad de la jornada del proyecto.

Para el cálculo del importe del módulo A se tiene en cuenta una relación de una persona formadora a jornada completa para cada diez alumnas o alumnos trabajadores.

4.º Respecto de la aportación económica del servicio público de empleo competente para cada Unidad de Promoción y Desarrollo se determinará en la resolución aprobatoria de las subvenciones correspondientes, destinándose exclusivamente a sufragar los costes señalados en el artículo 86.1.b) y por las cuantías indicadas en el citado artículo.

b) En su caso, becas de las alumnas y alumnos desempleados durante la fase de formación sin alternancia con el empleo, previstas en la normativa reguladora del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

c) Costes salariales derivados de los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban con las personas participantes. Asimismo, se subvencionarán las cuotas a cargo del empleador correspondientes a contingencias comunes y profesionales, Fondo de Garantía Salarial y desempleo. La cuantía de referencia de la subvención destinada a financiar estos costes será, como máximo, equivalente al salario mínimo interprofesional anualmente establecido, incluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.

2. Las entidades promotoras deberán aportar, directamente o mediante aportaciones de otras entidades u organismos, la parte del coste del proyecto que no subvencione el servicio público de empleo. Los gastos subvencionados y, en su caso, becas de los alumnos podrán estar cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

Subsección 2.ª Otros programas públicos de empleo-formación

Artículo 36. *Finalidad.*

Estos otros programas públicos de empleo-formación estarán dirigidos a la mejora de la ocupabilidad de las personas que determinen los servicios públicos de empleo como destinarias de los mismos, según lo previsto en el artículo 3.1.

Con esta finalidad, se ofrecerá a las personas participantes la realización de un período de práctica profesional mediante la suscripción de un contrato de trabajo con la entidad beneficiaria del programa u otras entidades que participen en él, así como formación profesional para el empleo en competencias transversales con incidencia en el empleo o de certificados de profesionalidad, según sus niveles de cualificación.

Artículo 37. *Desarrollo.*

1. A efectos de su desarrollo, los programas públicos de empleo-formación, previstos en este artículo, se ajustarán a los siguientes criterios:

a) La modalidad de contrato de trabajo será la que resulte más acorde con la actividad laboral a realizar y, en su caso, con la finalidad del tipo de programa a ejecutar que establezca la respectiva norma de desarrollo o bases reguladoras del programa, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

b) La subvención del contrato de trabajo se concederá por un período máximo de doce meses. No obstante, el servicio público de empleo competente podrá prever hasta un máximo de dos prórrogas, con la duración que aquél establezca, siempre y cuando el programa esté dirigido tanto a colectivos de personas especialmente vulnerables, conforme se definen en el artículo 5.g), así como a otros colectivos prioritarios previstos en el Plan Anual de Política de Empleo.

c) Cuando la formación profesional para el empleo esté dirigida a la obtención de un certificado de profesionalidad completo, su duración será la prevista para éste, y cuando sea formación en competencias transversales, su duración será la que determine el servicio público de empleo hasta un máximo de 150 horas, salvo que el programa formativo de la correspondiente especialidad formativa requiera una duración mayor para su impartición y ésta sea compatible con la duración del contrato de trabajo suscrito.

En el caso de que la actividad formativa contemple, además de la formación señalada en el párrafo anterior, la impartición de algún módulo formativo de certificado de profesionalidad, a la duración máxima indicada se añadirá la prevista para el correspondiente módulo.

2. En los términos y condiciones que establezca cada administración pública competente, estos programas podrán incluir un servicio de orientación al objeto de activar a los participantes en la búsqueda de empleo y facilitarles su acceso laboral una vez finalizado el correspondiente programa, en cuyo caso la duración de éste podrá ser superior a la prevista para los contratos de trabajo en el apartado 1.b). Asimismo, podrán incluir un servicio de tutorización del aprendizaje cuando la modalidad contractual utilizada sea el contrato para la formación y el aprendizaje, y, en su caso, un servicio de gestión del proyecto cuando resulte necesario.

3. Estos programas podrán contemplar la financiación de un plus de transporte para las alumnas y alumnos trabajadores que residan en municipios con riesgo de despoblación rural y su participación en el programa requiera desplazarse a otro municipio. Los criterios para identificar los municipios con riesgo de despoblación rural serán los que determinen las respectivas comunidades autónomas.

Artículo 38. *Preselección o selección de los participantes.*

Para la preselección o selección de las personas participantes en estos programas, se tendrán en cuenta tanto el criterio de adecuación al puesto de trabajo como la pertenencia a los colectivos prioritarios señalados en el artículo 4.1, sin perjuicio de aquellos otros que pudiera establecer la administración pública competente en función de sus objetivos de empleo.

Artículo 39. *Gestión mediante la concesión de subvenciones.*

En el supuesto de que los programas se gestionen mediante la concesión de subvenciones, los conceptos y las cuantías de referencia de las mismas serán los siguientes:

a) Financiación de los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de los contratos que se suscriban con las personas trabajadoras participantes, con las siguientes cuantías:

1.º Por cada persona trabajadora contratada en los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 1 y 2, ambos inclusive: 33.250 euros/año.
2.º Por cada persona trabajadora contratada en los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 3 al 7, ambos inclusive: 26.600 euros/año.
3.º Por cada persona trabajadora contratada en los Grupos de Cotización a la Seguridad Social 8 al 11, ambos inclusive: 19.950 euros/año.

b) Financiación de las acciones de formación para el empleo mediante un módulo económico por participante y hora de formación, de acuerdo con los importes previstos en los módulos aprobados por los diferentes servicios públicos de empleo considerando los módulos económicos genéricos máximos previstos en la normativa vigente de formación profesional para el empleo, excepto para aquellas especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas cuyos programas formativos recojan módulos máximos diferentes.
c) En caso de que los programas incluyan un servicio de orientación profesional, de tutorización del aprendizaje o de gestión del proyecto, la subvención a conceder contemplará la financiación de los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de la contratación del personal necesario para la prestación de tales servicios, con una cuantía de 39.900 euros/año.
d) Cuando la subvención contemple la financiación del plus de transporte previsto en el artículo 37.3, su cuantía será la que determinen los servicios públicos de empleo en función de la realidad y las circunstancias particulares de cada territorio.

Artículo 40. *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones señaladas en el artículo anterior, los previstos en el artículo 20.

Sección 3.ª Programas del eje 3 «Oportunidades de empleo»

Subsección 1.ª Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social

Artículo 41. *Objeto.*

Serán objeto del programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social las subvenciones dirigidas a facilitar la colocación y la adquisición de competencias profesionales a las personas que determinen los servicios públicos de empleo como destinatarias del mismo, según lo previsto en el artículo 3.1, mediante su contratación para la realización de obras o servicios de interés general y social.

Artículo 42. *Desarrollo.*

Los servicios públicos de empleo podrán realizar este programa en cualquiera de las siguientes modalidades:

a) En colaboración con las entidades locales, incluidas sus corporaciones locales, los consejos comarcales, supra-comarcales o entidades territoriales, sus organismos autónomos, o las entidades con competencia en materia de políticas activas de empleo, desarrollo local y de promoción de la ocupación, dependientes o vinculadas a aquéllas, cuya titularidad corresponda integra o mayoritariamente a las mismas.
b) En colaboración con la Administración General del Estado o de las comunidades autónomas, de sus organismos autónomos u otros entes, vinculados o dependientes.

c) En colaboración con entidades públicas o privadas con personalidad jurídica propia sin ánimo de lucro, con los requisitos que, en su caso, establezcan las normas o bases reguladoras.

Artículo 43. *Requisitos de las obras y servicios.*

Las obras y servicios a realizar deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Que se trate de obras y servicios de interés general y social, de acuerdo con los criterios que para dicha calificación determine la administración pública competente.

b) Que la ejecución de las obras o de los servicios las realicen las entidades solicitantes en régimen de administración directa, o bien por las empresas a las que se adjudique su ejecución cuando se prevea esta posibilidad en la norma o bases reguladoras de la subvención.

c) Que en su ejecución o prestación se favorezca la formación y práctica profesionales de las personas desempleadas.

d) Que el porcentaje mínimo de trabajadores y trabajadoras desempleadas a ocupar en la realización de la obra o servicio sea del 50 por ciento. Los servicios públicos de empleo podrán incrementar el citado porcentaje en función de la población desempleada y sus objetivos de empleo.

e) Que las obras y servicios se ejecuten en su totalidad, como máximo, dentro del ejercicio presupuestario siguiente a aquel en que se conceda la subvención, salvo que en la norma o bases reguladoras de la subvención se establezca un plazo inferior. En todo caso, las obras y servicios se iniciarán en el ejercicio presupuestario de concesión, salvo que, por razones excepcionales debidamente motivadas, se inicien dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente al de la convocatoria.

f) Que la entidad solicitante de la subvención disponga de asignación presupuestaria suficiente para hacerse cargo de las partidas presupuestarias que, en su caso, no estén subvencionadas por el servicio público de empleo para la realización de la obra o servicio de que se trate, lo que se acreditará mediante la correspondiente certificación de la entidad.

g) Que, en caso de que las obras o servicios sean ejecutadas en una zona o localidad con ciclos de empleo estacional, se realicen preferentemente en períodos de bajo nivel de contratación.

h) Asegurar que las personas con discapacidad disponen de las medidas adecuadas y necesarias para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación de la entidad, en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como para su seguimiento y soporte.

Artículo 44. *Criterios de selección de las obras y servicios.*

1. Cuando el procedimiento de concesión de las subvenciones sea el de concurrencia competitiva, de entre las obras y servicios que cumplan los requisitos anteriores se dará preferencia a las siguientes, sin perjuicio de lo previsto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:

a) Los servicios que siendo de interés general y social se realicen en alguna de las siguientes actividades o cualquier otra que determine el servicio público de empleo competente:

1.º Servicios de utilidad colectiva, tales como mejora de la vivienda, vigilancia y seguridad, revalorización de espacios públicos urbanos, transportes colectivos, comercios de proximidad, así como actividades que afecten a la gestión de residuos, gestión de aguas, protección y mantenimiento de zonas naturales, así como aquellas que incidan directa o indirectamente en control de la energía.

2.º Servicios de ocio y culturales, tales como promoción del turismo, desarrollo cultural local, promoción del deporte y sector audiovisual.

3.º Servicios personalizados de carácter cotidiano, tales como cuidado de niños o niñas, prestación de servicios a domicilio a personas con discapacidad y mayores, ayuda a jóvenes en dificultad y con desarraigo social.

b) Los proyectos que en su realización permitan y apoyen la creación de puestos de trabajo, así como proyectos que faciliten la accesibilidad universal.

c) Los que acrediten un mayor nivel de inserción laboral, bien mediante la incorporación directa de las personas trabajadoras a la entidad solicitante o empresa adjudicataria a la finalización del proyecto o en el plazo que se acuerde entre el servicio público de empleo competente y la entidad solicitante, o cualquier otra fórmula de previsión de inserción laboral que siendo objetivable se considere suficiente por el servicio público de empleo competente.

d) Los proyectos que cuenten, en su caso, con la financiación de las entidades solicitantes para incorporar mejoras en la realización de este programa. A tal efecto se tendrá en cuenta el esfuerzo inversor para cada supuesto.

e) Cualquier otra obra o servicio que pudieran considerarse prioritarios por el servicio público de empleo en atención a su realidad territorial y objetivos de empleo.

2. Los criterios previstos anteriormente se aplicarán a los proyectos solicitados por entidades de naturaleza privada. En los procedimientos en que concurran entidades de naturaleza pública, dichos criterios se sustituirán por el de la población destinataria del programa en el ámbito a que se extiende cada proyecto o la ratio de las personas participantes con respecto a dicha población, o bien por ambos, sin perjuicio de que el servicio público de empleo competente pueda determinar cualquier otro criterio o dejar a la iniciativa de cada municipio el diseño y la planificación sobre cuáles de las actuaciones pueden encajar mejor en su propio proyecto.

Artículo 45. *Preselección o selección de las personas participantes.*

Para la preselección o selección de las personas participantes se tendrán en cuenta, al menos, los siguientes criterios de prioridad:

a) Adecuación de la cualificación al puesto ofertado, favoreciendo en su caso la primera experiencia profesional.

b) Personas pertenecientes a los colectivos prioritarios previstos en el artículo 4.1, sin perjuicio de aquellos otros que pudiera establecer la administración pública competente en función de sus objetivos de empleo.

Artículo 46. *Subvenciones.*

1. Las subvenciones a otorgar por los servicios públicos de empleo se podrán calcular en función del número de meses de duración de los contratos de acuerdo con las cuantías de referencia establecidas en el artículo 39.a) o mediante la aplicación de módulos mensuales que permitan un cálculo justo, equitativo y verificable basado en datos estadísticos. En todo caso, y respecto de las cuantías de referencia indicadas, los módulos que se apliquen deberán respetar los límites previstos en el artículo 8.2 y garantizar por cada contrato subvencionado un importe mensual equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, considerando 14 pagas anuales y en proporción a la jornada realizada.

2. No obstante, cuando las obras o servicios objeto de los contratos sean afectados al programa de fomento del empleo agrario, según lo previsto en la disposición adicional sexta, la retribución de los trabajadores será la establecida en el artículo 14 del Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al citado programa de créditos para inversiones de las administraciones públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

Subsección 2.ª Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

Artículo 47. *Objeto y desarrollo.*

1. El programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo tiene por objeto facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, mediante la concesión de las ayudas o subvenciones públicas previstas en los artículos siguientes.

2. Las citadas ayudas o subvenciones estarán dirigidas a financiar alguna de las siguientes medidas o la combinación de varias de ellas:

a) El fomento de la contratación indefinida mediante la concesión de subvenciones a las empresas, las personas trabajadoras autónomas y las entidades privadas sin ánimo de lucro del mercado de trabajo ordinario que contraten por tiempo indefinido a personas con discapacidad que sean demandantes de empleo y servicios en situación de no ocupadas y que se encuentren inscritas en el servicio público de empleo. Esta inscripción en el servicio público de empleo no será exigible en los supuestos de tránsito desde el mercado de trabajo protegido a la empresa ordinaria. Asimismo, podrá ser objeto de subvención la transformación en indefinido de contratos de duración determinada, temporales y formativos suscritos con personas trabajadoras con discapacidad.

b) El tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario, especialmente a través de los enclaves laborales regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, incentivando su contratación con carácter indefinido.

c) La adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como dotación de equipos de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

d) La realización de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales especializadas en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Serán destinatarias finales de dichas acciones las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen en el artículo 3 del citado Real Decreto 870/2007, de 2 de julio.

3. Las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Sociedades laborales que incorporen a trabajadores y trabajadoras con discapacidad como socios y socias, tendrán derecho a los beneficios establecidos en este programa, entendiéndose que las referencias a la contratación indefinida se extienden a la incorporación de personas socias trabajadoras.

Artículo 48. *Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad.*

1. Las cuantías de referencia de las subvenciones destinadas a la financiación de las medidas previstas en el artículo 47.2.a) y b) serán las siguientes:

a) Subvención por cada contratación indefinida inicial o transformación de contrato temporal en indefinido, a tiempo completo, de 5.500 euros con carácter general (6.000 euros si la persona a la que se realiza la contratación indefinida inicial es mujer, mayor de 45 años o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo competente).

Cuando la contratación indefinida inicial, a tiempo completo, se celebre con personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 5.c), la subvención será de 7.000 euros (7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años, o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo competente).

b) Las cuantías de las subvenciones a la contratación indefinida, indicadas en la letra a) anterior, se podrán incrementar hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por personas trabajadoras autónomas o por una cooperativa o sociedad laboral que contraten a su primer empleado, o bien cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan de un enclave laboral. En este último supuesto, se requerirá que la empresa colaboradora realice la contratación sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde la incorporación del trabajador o trabajadora al enclave.

Asimismo, se aplicarán las cuantías indicadas en la letra a) anterior cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan directamente de centros especiales de empleo, sin

pasar por un enclave laboral, siempre y cuando acrediten una antigüedad en los mismos de, al menos, seis meses y no haya transcurrido más de tres meses desde que causara baja como trabajador del centro especial de empleo, cualquiera que fuera la causa de la misma.

2. Serán de aplicación a los incentivos establecidos en el apartado anterior las previsiones contenidas en el artículo 11.

Artículo 49. *Subvención por adaptación de puestos de trabajo.*

La subvención por adaptación de puestos de trabajo estará destinada a financiar las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o y eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

La cuantía de referencia de la citada subvención será de 1.800 euros por persona trabajadora contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

Artículo 50. *Subvenciones al empleo con apoyo.*

Las subvenciones de las acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales especializadas a fin de facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad, se destinarán a financiar los costes salariales y de seguridad social derivados de la contratación de dicha personas preparadoras por las entidades promotoras de empleo con apoyo.

La cuantía de referencia de estas subvenciones se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Subsección 3.ª Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido

Artículo 51. *Objeto.*

El programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido tiene por objeto la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido, mediante la concesión de subvenciones públicas dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo que hubieran recibido su calificación como tal en los términos legalmente establecidos.

Artículo 52. *Desarrollo.*

1. Estas subvenciones se destinarán a financiar, en los términos y con las cuantías de referencia señaladas en los artículos siguientes, alguna de las medidas o la combinación de varias de las señaladas a continuación:

a) Subvención a la inversión fija vinculada a la creación de empleo indefinido en el mercado de trabajo protegido, tanto por las nuevas contrataciones con carácter indefinido como por la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos que se realicen con personas con discapacidad.

b) Subvención del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, sin perjuicio de las bonificaciones a la aportación empresarial a la Seguridad Social previstas en la normativa vigente.

c) Subvención, por puesto de trabajo, para financiar gastos ocasionados como consecuencia de la adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una

carga excesiva para la entidad, así como la dotación de equipos de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y la eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

d) Ayuda a los centros especiales de empleo por la prestación, a través de las unidades de apoyo a la actividad profesional reguladas en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo, de los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen en el artículo 3 del citado real decreto.

2. Entre las subvenciones que se concedan en el marco de este programa, los servicios públicos de empleo incluirán, en todo caso, las destinadas a financiar el coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, previstas en la letra b) del apartado anterior.

Artículo 53. *Subvención por inversión fija generadora de empleo.*

1. La subvención a la inversión fija a que se refiere este artículo será de hasta 12.000 euros por cada nueva contratación con carácter indefinido o por cada transformación en indefinido de contratos temporales o de duración determinada que se realicen con personas con discapacidad, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida inversión.

El servicio público de empleo podrá limitar la cuantía a recibir por cada entidad solicitante en el marco de la correspondiente convocatoria

Las cuantías a subvencionar se calcularán proporcionalmente a la inversión realizada si en las normas o bases reguladoras de la subvención se establece una financiación parcial de las inversiones en activo fijo que conlleve la creación de los nuevos puestos de trabajo indefinidos. Asimismo, estas cuantías se reducirán proporcionalmente a la jornada cuando las contrataciones indefinidas se realicen a tiempo parcial.

2. El importe de esta subvención, que será compatible con las subvenciones de coste salarial previstas en el artículo 54, podrá graduarse en función de estos parámetros o de cualquier otro que determine el servicio público de empleo competente: ratio de trabajadores con discapacidad en el centro especial de empleo solicitante con respecto al total de su plantilla, excluyendo del cómputo a los profesionales de las unidades de apoyo salvo las personas con discapacidad integrantes de las mismas, tipos y grados de discapacidad de las personas que accedan a la contratación indefinida o su pertenencia a determinados colectivos (mujeres, mayores de 45 años o cualquier otro que se determine por aquél).

Asimismo, en la citada graduación podrá tenerse en cuenta si la inversión contempla la necesidad de adaptación de los procesos productivos a la evolución de la tecnología y la economía en general, con el fin de anticiparse a los cambios que pueda requerir la transformación digital; la promoción de nuevas vías de actividad ligadas al desarrollo social sostenible; la promoción de la adaptación a la economía 4.0; o cualquier otro criterio que contribuya a la reconversión productiva o innovación de los centros especiales de empleo.

3. Cada contratación indefinida incentivada deberá suponer un incremento neto de la plantilla fija de las personas trabajadoras con discapacidad de la empresa o entidad beneficiaria en los términos que establezcan las normas o bases reguladoras de la subvención, no computándose para el cálculo de tal incremento neto las variaciones que se produzcan entre el colectivo de personas trabajadoras con discapacidad que integren la plantilla como consecuencia de la renuncia voluntaria, del reconocimiento de la incapacidad laboral permanente total o absoluta o gran invalidez, de la jubilación, de la baja por defunción, de las modificaciones por reducción voluntaria del tiempo de trabajo o por el despido disciplinario procedente, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas del cómputo aquellas personas trabajadoras con discapacidad que hayan transitado a la empresa ordinaria.

Las normas o bases reguladoras contemplarán, asimismo, la obligación de mantenimiento del empleo estable alcanzado, sin que la duración de dicha obligación pueda

ser inferior a 12 meses, o su posible sustitución en cualquiera de los casos anteriores por otra persona con discapacidad que la sustituya con un contrato de idénticas características.

Artículo 54. *Subvención del coste salarial.*

1. Las subvenciones de coste salarial se graduarán teniendo en cuenta el tipo y grado de discapacidad de las personas destinatarias últimas de este programa, así como la estabilidad de los puestos de trabajo que ocupan, en los siguientes términos:

a) En el caso de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 5.c), la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 55 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente (60 por ciento si es mujer o mayor de 45 años) cuando tenga un contrato indefinido, y al 50 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima que establezca, en su caso, el servicio público de empleo.

b) En el caso de personas trabajadoras con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido inferior al 65 por ciento, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 50 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente cuando tenga un contrato indefinido, y al 40 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima que establezca, en su caso, el servicio público de empleo.

2. El cómputo de la subvención se realizará por los días efectivamente trabajados, considerándose el mes equivalente a 30 días para el cálculo diario de la subvención. Será subvencionable la parte correspondiente de las pagas extraordinarias, así como los días de vacaciones y de descanso retribuidos y cotizados. En el supuesto de contratos de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

Artículo 55. *Subvención por adaptación de puestos de trabajo.*

La subvención por adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal y eliminación de barreras arquitectónicas, tendrá una cuantía máxima de 1.800 euros por persona trabajadora con discapacidad contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

Artículo 56. *Subvención por los servicios de ajuste personal y social.*

La subvención por los servicios de ajuste personal y social que prestan las unidades de apoyo a la actividad profesional tendrá la cuantía señalada en el artículo 4.2 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo.

Artículo 57. *Beneficiarios.*

Los beneficiarios de las subvenciones señaladas en este artículo serán los centros especiales de empleo cuando tengan personalidad jurídica propia y figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente, o bien las entidades titulares de dichos centros, siempre que, de conformidad con el artículo 43.2 del 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, el número de personas trabajadoras con discapacidad del centro especial de empleo sea igual o superior al 70 por ciento del total de la plantilla. A estos efectos, no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Todo ello, sin perjuicio de los demás requisitos que deban cumplir los beneficiarios de conformidad con las normas o bases reguladoras que aprueben los servicios públicos de empleo.

Subsección 4.ª Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social

Artículo 58. *Objeto.*

El programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social tiene por objeto favorecer la inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social mediante itinerarios personalizados de inserción, en colaboración con:

a) Empresas de inserción que cumplan con lo establecido en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de Inserción, y que se encuentren inscritas en el correspondiente Registro.
b) Entidades promotoras de empresas de inserción, de acuerdo con la definición dada a las mismas por el artículo 6 de la citada Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
c) Asociaciones y entidades sin ánimo de lucro que lleven a cabo programas de integración laboral de colectivos vulnerables y acrediten la experiencia requerida en este tipo de actuaciones por las administraciones públicas competentes, así como agencias de colocación especializadas en la atención de estos colectivos.
d) Empresas, personas trabajadoras autónomas y entidades privadas sin ánimo de lucro que contraten a participantes en itinerarios de inserción desarrollados en el marco de este programa.

Artículo 59. *Personas destinatarias.*

1. Las personas destinatarias del programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social serán desempleadas u ocupadas en empresas de inserción con especiales dificultades para su inclusión en el mercado de trabajo ordinario y hallarse incluidas en algunos de los siguientes colectivos:

a) Personas perceptoras de rentas mínimas de inserción o del ingreso mínimo vital, a excepción de aquellas que simultáneamente estén participando en itinerarios laborales promovidos por las Administraciones u organismos públicos competentes en la concesión de dichas rentas o ingreso.
b) Personas en desempleo de muy larga duración.
c) Jóvenes que no hayan finalizado el período de escolaridad obligatoria y se encuentren en situación de desempleo.
d) Personas drogodependientes que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
e) Personas internas de centros penitenciarios y personas exreclusas en situación de desempleo.
f) Minorías étnicas, inmigrantes o personas con responsabilidades familiares no compartidas y en situación o riesgo de exclusión.
g) Cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socio-económica, la administración pública competente considere en situación de riesgo o exclusión social.

2. Asimismo, podrán ser personas destinatarias de este programa las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, las mujeres víctimas de violencia de género y las víctimas de trata de seres humanos, según lo previsto en el artículo 5, apartados c), e) y f), respectivamente. De igual modo, podrán ser destinatarias de este programa las personas trans que así lo acrediten con arreglo a la normativa vigente.

Artículo 60. *Desarrollo.*

Las medidas a desarrollar en el marco del programa de integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social podrán adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Elaboración y desarrollo de itinerarios personalizados por entidades promotoras de empresas de inserción o asociaciones y entidades sin ánimo de lucro con experiencia en programas de integración laboral de colectivos vulnerables, a fin de mejorar la empleabilidad

de personas en riesgo o situación de exclusión social a través de acciones de orientación, prospección y formación.

b) Fomento de la creación o mantenimiento de puestos de trabajo en empresas de inserción que sean ocupados por personas en riesgo o situación de exclusión social, mediante subvenciones por costes salariales y para inversiones.

c) Ayudas de asistencia técnica por la contratación o mantenimiento de personal directivo y técnico en empresas de inserción.

d) Incentivos por la contratación en el mercado ordinario de trabajo de participantes en itinerarios de inserción.

e) Cualquier otra que adicionen los servicios públicos de empleo en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 61. *Subvención por participante en itinerario.*

Se establece una subvención, con una cuantía de referencia de 1.000 euros, por participante en itinerario con una duración tipo de seis meses y con un número máximo de participantes por itinerario de 15 personas. La cuantía de la subvención se reducirá o incrementará proporcionalmente si la duración del itinerario es menor o mayor a la indicada, sin que pueda ser inferior a tres meses ni superior a doce meses.

Artículo 62. *Subvenciones por creación o mantenimiento de puestos de trabajo en empresas de inserción.*

1. Se establece una subvención, con una cuantía de referencia de 12.120 euros, por puesto de inserción creado o mantenido para un período subvencionable de doce meses, destinada a sufragar parte del salario de la persona trabajadora y la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos. Esta cuantía podrá incrementarse proporcionalmente para períodos superiores a doce meses o disminuir si el período subvencionable fuera inferior, dentro del rango temporal que cada servicio público de empleo determine.

2. Serán compatibles con la subvención establecida en el apartado anterior las ayudas a la inversión fija vinculada a la creación de nuevos puestos de trabajo en empresas de inserción, que tendrán por objeto la financiación parcial (máximo 90 por ciento) de inversiones en activo fijo que conlleven la creación o ampliación de puestos de trabajo de inserción de personas en situación o riesgo de exclusión social. La cuantía de esta ayuda será de 13.300 euros por puesto de trabajo creado, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida inversión. Este importe se reducirá proporcionalmente si en las normas o bases reguladoras de la subvención se establece un porcentaje máximo de financiación inferior al señalado.

Artículo 63. *Subvenciones por asistencia técnica en empresas de inserción.*

Las cuantías de referencia de las subvenciones de asistencia técnica por la contratación o mantenimiento de personal directivo y técnico en empresas de inserción serán las siguientes:

a) Incentivo de 10.000 euros por la contratación, a jornada completa y durante un período subvencionable de doce meses, de la persona que ostente la gerencia de empresas de inserción que cuenten con cinco o más puestos de trabajo de personas en proceso de inserción, con el fin de facilitar su viabilidad técnica, económica o financiera. Esta cuantía podrá incrementarse proporcionalmente para períodos subvencionables superiores a doce meses o disminuir si el período subvencionable fuera inferior, dentro del rango temporal que cada servicio público de empleo determine.

Cuando la contratación se realice a tiempo parcial, la cuantía del incentivo indicado se reducirá proporcionalmente, sin que dicha jornada pueda ser inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.

b) Asimismo, se podrá otorgar una ayuda de hasta 33.250 euros por contrato y año destinada a financiar los costes salariales, incluidas las pagas extraordinarias y la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos, del personal técnico, cualesquiera que sea su denominación o denominaciones, contratado o mantenido por

empresas de inserción, cuya misión será la de tutelar la actividad productiva y proporcionar el adiestramiento laboral en la ocupación u ocupaciones en las que desempeñan su actividad las personas en proceso de inserción. Asimismo, este personal técnico elaborará y desarrollará itinerarios que incluyan la prestación de servicios de orientación y preparación para la inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo de las personas en proceso de inserción.

La cuantía indicada en el párrafo anterior podrá incrementarse proporcionalmente para períodos subvencionables superiores a doce meses o disminuir si el período subvencionable fuera inferior, dentro del rango temporal que cada servicio público de empleo determine. Asimismo, cuando los puestos de inserción fueran a tiempo parcial, el importe de la ayuda se reducirá en proporción al porcentaje sobre la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior al 50 por ciento de la jornada habitual a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.

El número de personas en procesos de inserción a atender por cada persona técnica no podrá ser superior a doce, salvo que el servicio público de empleo competente determine un número mayor.

Artículo 64. *Incentivos por contratación de personas participantes en itinerarios de inserción.*

Las cuantías de referencia de los incentivos que podrán otorgarse por la contratación en el mercado ordinario de trabajo de participantes en itinerarios de inserción serán las siguientes:

a) Incentivo a las empresas de inserción, así como a las entidades señaladas en el artículo 58.b) y c), de 2.000 euros por participante en itinerario, ya sea en itinerario de empresa de inserción o de los previstos en el artículo 60.a), cuando consigan que éste sea contratado en el mercado ordinario de trabajo o se incorpore como persona socia trabajadora de una cooperativa de trabajo asociado.

La cuantía del citado incentivo se incrementará en 500 euros cuando la persona contratada sea mujer, y se reducirá proporcionalmente cuando el contrato sea inferior a 12 meses o a tiempo parcial, sin que pueda tener una duración inferior a 6 meses y una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Los servicios públicos de empleo podrán establecer que la duración mínima indicada de 6 meses se alcance con la suma de varios contratos sucesivos dentro de un período determinado.

b) Asimismo, podrá otorgarse a las empresas, personas trabajadoras autónomas y entidades del mercado ordinario de trabajo una subvención de 7.000 euros por participante en itinerario que contraten (7.500 euros si es mujer, mayor de 45 años en el caso de personas con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo).

Esta subvención podrá incrementarse hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por persona trabajadora autónoma o por una cooperativa o sociedad laboral que contrate a su primer empleado, y se reducirá proporcionalmente cuando el contrato tenga una duración inferior a 12 meses o se suscriba a tiempo parcial, sin que pueda tener una duración inferior a 6 meses y una jornada inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.

Serán de aplicación a este incentivo las demás previsiones contenidas en el artículo 11.

Subsección 5.ª Programa para el apoyo a la movilidad geográfica

Artículo 65. *Objeto y desarrollo.*

Serán objeto del programa para el apoyo a la movilidad geográfica las medidas de apoyo a la movilidad geográfica vinculada al empleo, que podrán adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Retorno de talento mediante la subvención de los gastos de desplazamiento de personas que hubieran obtenido cualquier titulación oficial en España y que se hubieran

desplazado a un país extranjero por motivos laborales, en el supuesto de que regresen para ser contratadas con carácter indefinido o para el inicio de una actividad emprendedora por cuenta propia.

Con el fin de fomentar la contratación de las personas a que se refiere el párrafo anterior, podrán incentivarse los contratos indefinidos que se realicen en España por empresas, personas trabajadoras autónomas y entidades privadas sin ánimo de lucro. Asimismo, cuando las personas retornadas del extranjero quieran iniciar una actividad emprendedora por cuenta propia podrán acceder a los beneficios de los programas del Eje 5 «Emprendimiento», regulado en la Sección 5.ª En ambos supuestos no se requerirá que las personas trabajadoras retornadas del extranjero hayan estado previamente inscritas como desempleadas en el servicio público de empleo, siempre y cuando el retorno se haya producido en el mes inmediatamente anterior a la fecha de la contratación o al inicio de los trámites para la constitución como personas trabajadoras por cuenta propia.

b) Apoyo al desplazamiento para la cobertura de un puesto de trabajo con carácter indefinido o para el inicio de una actividad emprendedora por cuenta propia en una zona rural despoblada o en riesgo de despoblación.

c) Apoyo al desplazamiento por motivos laborales, o para hacer efectivos su protección o su derecho a la asistencia social integral, de personas víctimas de violencia de género.

d) Cualquier otra que adicionen los servicios públicos de empleo en función de la especial atención que requieran determinados colectivos o de las circunstancias territoriales de sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 66. *Subvenciones de apoyo al desplazamiento.*

En los supuestos de apoyo al desplazamiento, señalados en el artículo 65.a), b) y c), se podrán subvencionar los gastos de transporte que asuman las personas beneficiarias desde el municipio de su última residencia hasta el municipio de su nueva residencia, según las siguientes cuantías de referencia:

a) Subvención del 100 por ciento de los gastos de transporte público (en clase turista) que se justifiquen mediante factura o documento equivalente.

b) En caso de transporte privado, la cantidad a subvencionar será la que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido, más los gastos de peaje que se justifiquen.

Artículo 67. *Subvenciones por retorno del talento.*

1. Cuando las personas retornadas del extranjero regresen a España para la realización de un contrato de trabajo por cuenta ajena, se podrá subvencionar con una cuantía de referencia de 5.500 euros cada contratación indefinida a tiempo completo (6.000 euros si la persona contratada es mujer, mayor de 45 años en el caso de personas con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo), o bien 7.000 euros o 7.500 euros, respectivamente, si el servicio público de empleo competente incluye este supuesto entre los que requieren una mayor atención.

Estas subvenciones podrán incrementarse hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por trabajadora o trabajador autónomo, o por una cooperativa o sociedad laboral, que contrate a su primer empleado o empleada.

Serán de aplicación a este incentivo las previsiones contenidas en el artículo 11.

2. Asimismo, cuando las personas retornadas del extranjero quieran iniciar una actividad emprendedora por cuenta propia podrán acceder a las subvenciones del programa de fomento del empleo autónomo, por los conceptos y las cuantías previstos en la subsección 1.ª de la sección 5.ª

Sección 4.ª Programas del eje 4 «Igualdad en el empleo»

Subsección 1.ª Programa para la igualdad entre hombres y mujeres

Artículo 68. *Objeto y desarrollo.*

1. Serán objeto del programa para la igualdad entre hombres y mujeres las medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso y mantenimiento del empleo,

en las condiciones laborales y en la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.

2. Las medidas señaladas en el apartado anterior podrán adoptar cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Impulso a la implantación de los planes de igualdad en empresas.

b) Garantía de una participación mayoritaria de las mujeres en programas o acciones de orientación o mejora de la empleabilidad.

c) Incentivo a la contratación indefinida de mujeres.

d) Ayudas a la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, tanto en el empleo por cuenta ajena como en el empleo por cuenta propia.

Artículo 69. *Impulso de los planes de igualdad en las empresas.*

En el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, los planes de igualdad en las empresas se impulsarán, al menos, a través de las siguientes actuaciones:

a) La exigencia de la realización del Plan de Igualdad para las empresas que, estando obligadas a su implantación, soliciten subvenciones u otros beneficios en programas de empleo financiados por los servicios públicos de empleo competentes.

De conformidad con el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, están obligadas a tener planes de igualdad las empresas de 50 o más trabajadores, una vez transcurridos los plazos de adaptación señalados en la disposición transitoria décima incorporada a la citada ley por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Asimismo, están obligadas las empresas de menos de 50 trabajadores cuando así esté establecido por convenio colectivo o sea acordado por la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador, según lo dispuesto en el artículo 45.3 y 4 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

b) El apoyo y asesoramiento a PYMES para la implantación y aplicación de planes de igualdad. Esta función se podrá realizar por empresas o entidades especializadas contratadas por las administraciones públicas competentes, así como a través de las Unidades de Promoción y Desarrollo que reciban subvenciones de los servicios públicos de empleo y se les encomiende dicha función, según lo previsto en el artículo 86.1.b).

Artículo 70. *Participación mayoritaria de las mujeres en programas o acciones de orientación o mejora de la empleabilidad.*

Para la ejecución de la medida contemplada en el artículo 68.2.b), se garantizará que la participación de las mujeres en programas de orientación y de mejora de la empleabilidad financiados por los servicios públicos de empleo sea, al menos, del 50 por ciento, salvo que por las características o circunstancias que concurran en la acción a desarrollar no sea posible una participación de la mujer en la proporción indicada.

Esta proporción se aplicará, con la salvedad señalada en el párrafo anterior, a las personas participantes en los programas regulados en las secciones 1.ª y 2.ª y en la subsección 1.ª de la sección 3.ª

Artículo 71. *Incentivos a la contratación indefinida de mujeres.*

1. Los servicios públicos de empleo promoverán el acceso al mercado laboral de mujeres desempleadas, inscritas como demandantes de empleo y servicios, mediante los siguientes incentivos a su contratación indefinida y con las cuantías de referencia que se indican:

a) Subvención de 6.000 euros cuando se contrate a mujeres, con carácter indefinido, en ocupaciones o sectores con presencia mayoritariamente de hombres, así como a mujeres que lleven más de 24 meses desempleadas por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela en los términos legalmente establecidos.

b) Subvención de 7.500 euros cuando la contratación indefinida se realice con mujeres consideradas especialmente vulnerables por la Administración pública competente.

2. En el caso de primera contratación por una persona trabajadora autónoma, los Servicios Públicos de Empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros sobre las previstas en el apartado anterior.

3. Serán de aplicación a los incentivos establecidos en este artículo las previsiones contenidas en el artículo 11.

Artículo 72. *Ayudas a la conciliación y corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.*

La medida señalada en el artículo 68.2.d) tiene como finalidad promover la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Para ello, los servicios públicos de empleo podrán, con cargo a los fondos estatales distribuidos en Conferencia Sectorial, conceder las siguientes subvenciones con las cuantías de referencia que se indican:

a) Subvenciones a empresas, personas trabajadoras autónomas con empleados y entidades privadas sin ánimo de lucro cuando:

1.º Adopten, en el marco de sus planes de igualdad, medidas de conciliación y corresponsabilidad acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras o, de no existir ésta, con el personal afectado por las mismas. Podrá concederse una subvención de 2.250 euros/año por cada persona trabajadora que se beneficie de dichas medidas, hasta un máximo de 9.000 euros por empresa y año. La ayuda por cada persona trabajadora será proporcional al período de disfrute de la conciliación en caso de que dicho período sea inferior al año.

2.º Sustituyan a personas trabajadoras que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos menores, de hasta 3 años en el primer caso y de 12 años en el segundo, o de familiares en situación de dependencia o enfermedad grave. Las personas que sean contratadas para la citada sustitución serán personas inscritas como desempleadas en los servicios públicos de empleo.

Por cada mes de trabajo efectivo, y a jornada completa, que realice la persona contratada para la sustitución podrá subvencionarse, durante el período que determine el servicio público de empleo competente, parte de los costes salariales derivados del contrato hasta una cuantía equivalente al salario mínimo interprofesional mensual. Esta cuantía se reducirá proporcionalmente si la jornada es a tiempo parcial o en los períodos en que la sustitución sea inferior al mes.

b) Subvenciones a personas trabajadoras, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, que contraten a personas desempleadas, inscritas como demandantes en los servicios públicos de empleo, para el cuidado de hijos menores de hasta 3 años o de familiares en situación de dependencia o de enfermedad muy grave. En este caso, se podrá subvencionar hasta el 100 por ciento de las cotizaciones a la Seguridad Social que se deriven de los contratos suscritos, sin perjuicio de la modulación de dicho porcentaje en función de la capacidad económica de la persona empleadora.

c) Asimismo, en el caso de las personas trabajadoras autónomas se podrá subvencionar la contratación de personas inscritas como desempleadas para sustituir a aquéllas en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela en los términos legalmente establecidos, o bien por motivos de riesgo durante el embarazo o la lactancia. En este caso, por cada mes de trabajo efectivo, y a jornada completa, que realice la persona contratada para la sustitución podrá subvencionarse parte de los costes salariales derivados del contrato hasta una cuantía equivalente al salario mínimo interprofesional mensual. Esta cuantía se reducirá proporcionalmente si la jornada es a tiempo parcial o en los períodos en que la sustitución sea inferior al mes.

Los servicios públicos de empleo podrán extender la subvención a la contratación prevista en el párrafo anterior a las personas trabajadoras autónomas embarazadas o en proceso de adopción, a fin de que puedan transferir a la persona desempleada contratada el conocimiento necesario que posibilite el mantenimiento de la actividad durante la correspondiente baja. Si a la finalización del período subvencionado por esta contratación, que será de 6 meses como máximo, la persona trabajadora autónoma decidiese renovar el contrato a la misma persona para poder dedicarse al cuidado de su hijo, se podrá

subvencionar a aquélla, por un plazo máximo de doce meses, hasta el 100 por ciento de su cuota de autónomos por contingencias comunes. Esta subvención será incompatible, hasta la cuantía señalada, con cualquier bonificación que pudiera prever el Estado para el mismo supuesto.

Los servicios públicos de empleo podrán modular las cuantías indicadas en función de la pertenencia de la persona desempleada contratada a determinados colectivos, priorizándose en dicha modulación, al menos, a las mujeres.

d) Subvenciones o ayudas a personas desempleadas que, teniendo a su cargo hijos o hijas menores de hasta 12 años o familiares en situación de dependencia o de enfermedad muy grave, participen en programas o acciones de orientación o mejora de la empleabilidad financiados por los servicios públicos de empleo.

La cuantía de esta ayuda será del 75 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) diario por día de participación en el correspondiente programa de empleo. En el caso de participación en acciones de formación profesional para el empleo, está ayuda se regirá por su normativa específica.

Subsección 2.ª Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género

Artículo 73. *Objeto.*

Serán objeto del programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, las acciones de políticas activas de empleo consistentes en itinerarios de inserción, programas formativos, incentivos para la actividad por cuenta propia, para fomentar la contratación, para fomentar la movilidad, para compensar diferencias salariales y convenios de empresa para favorecer la contratación y su movilidad geográfica, con el fin de facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género.

Artículo 74. *Desarrollo y financiación.*

1. Con carácter general, las mujeres víctimas de violencia de género serán colectivo prioritario en las acciones de políticas activas de empleo que desarrollen los servicios públicos de empleo. En particular, se priorizará su participación en los siguientes programas:

a) Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo, regulado en la subsección 1.ª de la sección 1.ª

b) Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral, regulado en la subsección 2.ª de la sección 1.ª

c) Programa de proyectos integrales de empleo, regulado en la subsección 3.ª de la sección 1.ª

d) Programas experienciales de empleo y formación, regulado en la subsección 1.ª de la sección 2.ª

e) Otros programas públicos de empleo-formación, regulado en la subsección 2.ª de la sección 2.ª

f) Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, regulado en la subsección 1.ª de la sección 3.ª

g) Programas de integración laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social, regulado en la subsección 4.ª de la sección 3.ª

2. Además del carácter prioritario de su participación en los programas señalados en el apartado anterior, las mujeres víctimas de violencia de género podrán beneficiarse de las acciones y ayudas previstas en los programas regulados en la subsección 5.ª de la sección 3.ª, en la subsección 1.ª de la sección 4.ª y en las subsecciones 1.ª y 2.ª de la sección 5.ª

Las administraciones públicas competentes podrán incrementar hasta un 10 por ciento las cuantías de las subvenciones previstas en estos programas cuando las personas destinatarias o beneficiarias de las mismas sean mujeres víctimas de violencia de género. Este incremento no computará en el porcentaje previsto en el artículo 8.2. En aquellos

programas en los que previamente no sea posible establecer el citado incremento, los servicios públicos de empleo podrán prever en sus bases reguladoras que esa mayor financiación se haga efectiva en la fase de justificación o mediante cualquier otra fórmula ajustada a derecho.

3. En los supuestos en que las medidas de políticas activas de empleo consistan en incentivos a la contratación indefinida de personas inscritas como desempleadas en los servicios públicos de empleo, su cuantía de referencia será de 7.500 euros si la persona contratada es mujer víctima de violencia de género.

En el caso de primera contratación por una persona autónoma, los servicios públicos de empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros sobre la prevista en el párrafo anterior.

Serán de aplicación a este incentivo las previsiones contenidas en el artículo 11.

4. Los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades que colaboren con los mismos en materia de orientación e intermediación laboral informarán a las mujeres víctimas de violencia de género de las medidas de políticas activas de empleo de las que pueden beneficiarse y difundirán entre las empresas los incentivos a los que pueden acceder por su contratación, a fin de favorecer la casación de la oferta y demanda de empleo para este colectivo de personas.

Asimismo, los servicios públicos de empleo proporcionarán formación específica a las personas empleadas en sus respectivas organizaciones que realicen funciones de orientación e información laboral a mujeres víctimas de violencia de género.

Subsección 3.ª Programa para evitar la discriminación por razón de edad

Artículo 75. *Objeto.*

1. Serán objeto del programa para evitar la discriminación por razón de edad las medidas o acciones de políticas activas de empleo que faciliten la reactivación e inserción laboral de personas demandantes de empleo y servicios que sean mayores de 45 años, preferentemente desempleadas de larga duración, así como las ayudas o subvenciones públicas que incentiven su contratación y el emprendimiento de una actividad por cuenta propia.

2. Asimismo, serán objeto de este programa los proyectos dirigidos a la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años, ya sea mediante su contratación para tener una primera experiencia profesional en las administraciones públicas, o bien mediante su contratación, tanto en el sector público como en el privado, en proyectos que contribuyan a incrementar la competitividad de la investigación y la innovación.

La norma o bases reguladoras de la concesión de subvenciones o, en su defecto, la norma de convocatoria, podrá contemplar la cofinanciación de estos proyectos con fondos europeos y, en particular, su cofinanciación en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil vigente en cada momento.

Artículo 76. *Reactivación e inserción laboral de personas desempleadas mayores de 45 años.*

1. A efectos de su participación en las acciones y programas señalados en el artículo 74.1, se considerará colectivo prioritario a las personas demandantes de empleo y servicios mayores de 45 años, a excepción de los programas experienciales de empleo y formación que se dirijan específicamente a personas desempleadas menores de 30 años.

Asimismo, este colectivo de personas podrá beneficiarse de la especial atención que se les presta en las acciones y ayudas previstas en los programas regulados en las subsecciones 1.ª y 2.ª de la sección 5.ª, así como en las subsecciones 2.ª y 3.ª de la sección 3.ª cuando sean personas con discapacidad.

2. Cuando la medida de activación para el empleo consista en incentivos a la contratación indefinida, la cuantía de referencia de la subvención será de 5.500 euros cuando la persona contratada sea mayor de 45 años (6.000 euros si además es mujer, persona con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que

determine el servicio público de empleo), y de 7.000 euros cuando aquella sea desempleada de larga duración (7.500 euros si además es mujer, persona con discapacidad o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo).

En el caso de primera contratación por una persona trabajadora autónoma, los servicios públicos de empleo podrán conceder una cuantía adicional de hasta 2.000 euros sobre las previstas en el párrafo anterior.

Serán de aplicación a estos incentivos las previsiones contenidas en el artículo 11.

Artículo 76 bis. *Mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años.*

1. La mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años podrá instrumentarse mediante subvenciones destinadas a financiar su contratación laboral en el marco de los siguientes proyectos:

a) "Proyectos de primera experiencia en administraciones públicas", que tienen por finalidad el desarrollo de primeras experiencias profesionales en el seno de los servicios prestados por las administraciones públicas, mediante la contratación de las personas jóvenes destinatarias bajo la modalidad del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios, regulada en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sin que la duración del contrato pueda ser inferior a 10 meses ni superior a 12 meses.

A través de esta contratación se cubrirán preferentemente puestos en tareas relacionadas con la transición ecológica y la economía verde, la digitalización de servicios, la cohesión social –la atención a las personas con discapacidad y a las personas en situación de dependencia e intervención con colectivos vulnerables, la rehabilitación de entornos y vivienda–, así como el desarrollo local rural.

Las entidades que realicen dichas contrataciones deberán facilitar a las personas jóvenes destinatarias información profesional, orientación o formación durante la vigencia de los contratos subvencionados y cumplir con todas las obligaciones de prevención de riesgos laborales que les correspondan. Además, se desarrollarán de manera adecuada medidas relacionadas con la actualización de los conocimientos digitales.

Asimismo, las personas contratadas podrán contar con una persona orientadora de los servicios públicos de empleo, durante toda la prestación de servicios.

b) "Proyectos Investigo", que tienen por finalidad contribuir a la inserción laboral de personas jóvenes capacitadas para su participación en proyectos de investigación en calidad de investigadoras, tecnólogas, personal técnico y otros perfiles profesionales en I+D+i, así como, en su caso, contratadas en calidad de personal de apoyo a la investigación, bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo que, conforme a la normativa laboral, garantice su contratación durante un período mínimo de 12 meses.

No se podrán contratar personas jóvenes que hayan desempeñado cualquier tipo de puesto de investigación en la misma entidad, empresa o grupo de empresas en el plazo de 6 meses inmediatamente anteriores.

Las iniciativas de innovación e investigación y las de los departamentos de I+D+I se desarrollarán preferentemente en ocupaciones referidas a sanidad, transición ecológica, economía verde (energías renovables, tratamiento de aguas y residuos e industria agroalimentaria), así como digitalización de servicios y "data science".

2. En todo caso, las funciones y tareas a desarrollar por las personas jóvenes contratadas en el marco de ambos proyectos serán competencia de las entidades que realicen las contrataciones. La competencia podrá ser propia u originaria, o bien ejercida por delegación, encargo o encomienda.

3. Tanto en los "Proyectos de primera experiencia profesional en las administraciones públicas" como en los "Proyectos Investigo" se subvencionarán los costes salariales, por todos los conceptos, derivados de los contratos que se suscriban con las personas trabajadoras que participen en los mismos, de acuerdo con las cuantías de referencia establecidas en el artículo 39.a) y las previsiones contenidas en el artículo 10 sobre

financiación de costes salariales. Asimismo, la norma o bases reguladoras de la concesión de subvenciones podrá contemplar ayudas al desplazamiento cuando las personas contratadas tengan residencia en provincia o isla diferente de donde van a desempeñar su puesto de trabajo.

En los "Proyectos de primera experiencia en administraciones públicas", el período subvencionable de los costes salariales coincidirá con la duración del contrato formativo realizado. Además, podrá ser objeto de subvención la tutoría de las personas jóvenes contratadas durante los tres primeros meses de la relación laboral, con la finalidad de garantizar un servicio de apoyo a la persona joven, mediante el acompañamiento personal y el asesoramiento inicial durante el proceso de incorporación al trabajo. La cuantía de referencia de la subvención por esta tutoría será de 215 euros al mes, durante los meses de realización de las tareas de tutoría.

En los "Proyectos Investigo", el período subvencionable tendrá una duración mínima de 12 meses y máxima de 24 meses, y sólo se podrá contratar como personal de apoyo subvencionado hasta un 10 por ciento del total de puestos de trabajo ofertados, excluyéndose en todo caso los trabajos de apoyo administrativo.

Artículo 76 ter. *Beneficiarios.*

1. Podrán beneficiarse de los incentivos a la contratación previstos en el artículo 76, las empresas, las personas trabajadoras autónomas, las entidades privadas sin ánimo de lucro y demás entidades del mercado ordinario de trabajo que realicen los contratos.

2. Podrán beneficiarse de las subvenciones previstas en el artículo 76 bis:

a) Las Administraciones públicas y entidades del sector público institucional, respecto de las subvenciones por las contrataciones realizadas en el marco de los "Proyectos de primera experiencia profesional en administraciones públicas".

b) Los organismos de investigación y difusión del conocimiento del sector público, las universidades públicas, los centros tecnológicos, los parques científicos y tecnológicos, las entidades públicas sujetas a derecho privado y las entidades privadas sin ánimo de lucro, como fundaciones y asociaciones, junto con las empresas que inviertan en investigación e innovación pertenecientes al sector público o privado, así como las fundaciones de investigación biomédica de las instituciones sanitarias y las entidades e instituciones sanitarias públicas y privadas vinculadas o concertadas con el Sistema Nacional de Salud, que desarrollen actividad investigadora, respecto de las subvenciones por las contrataciones realizadas en el marco de los "Proyectos Investigo".

c) Las personas que realicen las tutorías previstas en el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 76 bis, en cuyo caso las entidades beneficiarias previstas en la letra a) de este artículo podrán actuar como entidades colaboradoras en el pago de la correspondiente subvención a las personas tutoras.

d) Las personas contratadas en los proyectos dirigidos a la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas jóvenes destinatarias respecto de las ayudas al desplazamiento a que pudieran tener derecho, en cuyo caso las entidades beneficiarias previstas en las letras a) y b) de este artículo podrán actuar como entidades colaboradoras en el pago de la correspondiente ayuda a las personas destinatarias de las contrataciones.

Sección 5.ª Programas del eje 5 «Emprendimiento»

Subsección 1.ª Programa de fomento del empleo autónomo

Artículo 77. *Objeto.*

Serán objeto del programa de fomento del empleo autónomo las medidas destinadas a facilitar la constitución de personas desempleadas en trabajadoras o trabajadores autónomos o por cuenta propia y, en su caso, la consolidación del proyecto emprendedor, incluyendo la constitución y consolidación de los proyectos emprendedores que tengan su origen en un proyecto anterior que sea objeto de transformación, relevo o sucesión por parte de la persona ocupada o desempleada, por sí sola o en asociación con otras.

Artículo 78. *Desarrollo y financiación.*

La financiación de las medidas a desarrollar en el marco de este programa podrá adoptar cualquiera de las siguientes modalidades de subvención o alguna que resulte de la combinación de entre ellas.

a) Subvención para el establecimiento como persona trabajadora autónoma o por cuenta propia. Su cuantía de referencia será de hasta 7.500 euros, graduándose en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se constituya como trabajadora autónoma o por cuenta propia, de acuerdo a su inclusión en los colectivos que determinen los servicios públicos de empleo, que contemplarán, entre otros, el colectivo de personas con discapacidad, las personas en desempleo de larga duración, las personas desempleadas mayores de 45 años, las personas jóvenes desempleadas menores de 30 años y las personas perceptoras del ingreso mínimo vital o renta mínima de inserción o figura análoga regulada por las comunidades autónomas, así como las personas en situación o riesgo de exclusión social no previstas anteriormente.

La subvención que resulte de aplicar la graduación anterior podrá incrementarse en 500 euros si la persona beneficiaria es una mujer, sin perjuicio de cualquier otra prioridad que determine, a estos mismos efectos, la administración pública competente.

b) Subvención destinada a financiar las inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa. En este caso, la persona que se constituya como persona trabajadora autónoma o por cuenta propia podrá optar por alguna de estas ayudas:

1.º Ayuda financiera sobre préstamo destinado a financiar dichas inversiones, equivalente a una reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo, con una cuantía máxima de referencia de 9.000 euros. La subvención se abonará según la fórmula que establezcan las correspondientes bases reguladoras que dicten las administraciones públicas competentes.

2.º Ayuda directa destinada a inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa, con un límite del 50 por ciento del coste de adquisición y hasta una cuantía máxima de referencia de 9.000 euros.

c) Subvención para asistencia técnica, destinada a la financiación parcial de la contratación, durante la puesta en marcha de la empresa, de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga. La cuantía de esta subvención será de hasta el 75 por ciento del coste de los servicios prestados, con una cuantía máxima de referencia de 2.000 euros.

d) Subvención para formación relacionada con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información y la comunicación, a fin de cubrir las necesidades de formación del trabajador o trabajadora autónoma durante la puesta en marcha de la empresa. La cuantía de esta ayuda será de hasta el 75 por ciento del coste de dicha formación, con una cuantía máxima de referencia de 2.400 euros.

e) Subvención por adaptación del puesto de trabajo cuando la persona desempleada que se constituya como trabajadora o trabajador autónomo sea persona con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento. Dicha adaptación incluye medidas de accesibilidad universal, cognitiva y de comunicación, dotación de medios de protección para evitar riesgos laborales y eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo. La cuantía de esta ayuda será de 1.800 euros, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

Artículo 79. *Concesión y justificación de subvenciones por módulos.*

Teniendo en cuenta las posibilidades que ofrece la concesión y justificación de subvenciones por módulo o, en el caso de actuaciones cofinanciadas con fondos europeos, las opciones de costes simplificados, según lo previsto en el artículo 9, los servicios públicos de empleo podrán prever en sus normas o bases reguladoras ayudas que puedan ser utilizadas por la persona emprendedora tanto en cuotas de Seguridad Social como en cualquier otro gasto de la actividad, sin necesidad de justificar documentalmente dicho gasto. Estas ayudas se desdoblan en dos modalidades:

a) Subvención base, aplicable a todos los proyectos emprendedores, con independencia de la actividad económica, hasta una cuantía de referencia de 4.000 euros, que podrá ser graduada de acuerdo con los criterios que establezca el servicio público de empleo competente.

b) Subvención adicional, aplicable exclusivamente a proyectos emprendedores que cumplan los siguientes requisitos:

1.º Que la actividad a emprender se corresponda con una actividad económica que, por su carácter estratégico o innovador, así se determine por la administración pública competente.

2.º Que la persona solicitante acredite tener formación profesional oficial (del sistema educativo o formación profesional para el empleo del ámbito laboral) o educación universitaria (grado, máster o curso de experto universitario) sobre materias que tengan relación directa con el negocio a emprender y así se justifique; así como formación no inferior a 70 horas de duración en materia gerencial, de gestión comercial o financiera o de marketing digital.

La cuantía de referencia de la subvención adicional será de 5.000 euros (6.000 euros en el caso de mujeres).

Artículo 80. *Consolidación del proyecto emprendedor.*

En el marco de este programa común, las administraciones públicas competentes podrán contemplar en sus normas o bases reguladoras una línea de consolidación del proyecto emprendedor durante los tres primeros años de su puesta en marcha.

Artículo 81. *Beneficiarios.*

1. Podrán ser beneficiarios y personas destinatarias finales de las medidas contempladas en este programa las personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo y servicios en los servicios públicos de empleo, cuando se establezcan como trabajadoras o trabajadores autónomos o por cuenta propia.

2. No obstante, los servicios de asistencia técnica y la formación definidos en el artículo 78.c) y d), deberán prestarse por asociaciones representativas de trabajadores autónomos de carácter intersectorial y con implantación en el ámbito territorial correspondiente, o por otras personas jurídicas o personas físicas especializadas, como las inscritas en el Registro de Entidades de Formación habilitado por la administración pública competente, en lo términos y con los requisitos que determinen las normas o bases reguladoras de las subvenciones.

Subsección 2.ª Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales

Artículo 82. *Objeto.*

Serán objeto del programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales las medidas destinadas a:

a) Fomentar la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales a personas trabajadoras desempleadas y personas trabajadoras con contrato de trabajo de carácter temporal o de carácter indefinido que no tengan todavía la condición de persona socia trabajadora, así como personas vinculadas con contratos societarios de duración determinada en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se integran como socios o socias.

b) Apoyar el desarrollo de proyectos de creación y modernización de este tipo de empresas de la economía social mediante una mejora de su competitividad, facilitando así su consolidación, incluida la constitución y desarrollo de cooperativas y sociedades laborales que tengan su origen en un proyecto empresarial previo que sea objeto de transformación, relevo o sucesión por parte de las personas ocupadas o personas desempleadas, de forma asociada.

Artículo 83. *Desarrollo y financiación.*

La financiación de las medidas a desarrollar en el marco de este programa podrá adoptar cualquiera de las siguientes modalidades de subvención o alguna que resulte de la combinación de entre ellas:

a) Subvención para la incorporación, con carácter indefinido, de personas socias trabajadoras o socias de trabajo a cooperativas y sociedades laborales. Su cuantía de referencia será de 7.000 euros (500 euros más si es mujer, sin perjuicio de cualquier otra prioridad que determine, a estos mismos efectos, la administración pública competente), graduándose en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se incorpora como socia trabajadora o socia de trabajo a una cooperativa o sociedad laboral, de acuerdo a su inclusión en los colectivos que determinen los servicios públicos de empleo, que contemplarán, entre otros, el colectivo de personas con discapacidad, las personas en desempleo de larga duración, personas desempleadas mayores de 45 años, las personas jóvenes desempleadas menores de 30 años y las personas perceptoras del ingreso mínimo vital o renta mínima de inserción o figura análoga regulada por las comunidades autónomas, así como las personas en situación o riesgo de exclusión social no previstas anteriormente.

Asimismo, el servicio público de empleo competente podrá contemplar en sus normas o bases reguladoras la subvención por la incorporación, con carácter indefinido, como socio trabajador o socio de trabajo de una persona trabajadora con contrato temporal o indefinido en la misma cooperativa o sociedad laboral en la que se incorpore como socia, con una cuantía de referencia de 5.500 euros.

b) Subvención para la realización de inversiones que contribuyan a la creación, así como a la consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales ya constituidas. En este caso, se podrá optar por alguna de estas ayudas:

1.º Ayuda financiera sobre préstamo destinado a financiar dichas inversiones, equivalente a una reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo, con una cuantía máxima de referencia de 18.000 euros. La subvención se abonará según la fórmula que establezcan las correspondientes normas o bases reguladoras que dicten las administraciones públicas competentes.

2.º Ayuda directa destinada a inversiones para la creación y puesta en marcha de la cooperativa o sociedad laboral, con un límite del 50 por ciento del coste de adquisición y hasta una cuantía de referencia de 18.000 euros.

c) Subvención para la prestación de asistencia técnica, destinada a la financiación parcial de la contratación de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga. La cuantía de referencia de esta ayuda será de hasta el 75 por ciento del coste de los servicios prestados, con una cuantía máxima de 18.000 euros.

d) Subvención para la realización de actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo, en los siguientes términos:

1.º Actividades de formación, destinadas a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del cooperativismo y de la economía social a personas socias o trabajadoras de dichas entidades, cooperativas y sociedades laborales, así como a personas que puedan estar interesadas en la creación o funcionamiento de las empresas de economía social.

2.º Actividades de difusión. Actuaciones cuyo objeto sea dar a conocer o a divulgar, entre la población en general o a colectivos específicos, la organización y funcionamiento de las cooperativas y sociedades laborales y otras formas de la economía social, mediante campañas de difusión en medios de comunicación social, edición de publicaciones u cualquier otra actividad que contribuya a esta finalidad.

3.º Actividades de fomento. Realización de congresos, simposios, jornadas, seminarios y otras actividades cuyo objeto sea el estudio de aspectos relacionados con la economía social que tengan incidencia en su capacidad de generación de empleo.

El importe de estas subvenciones será de hasta el 100 por ciento del coste de la actividad con una cuantía máxima de referencia por actividad de 90.000 euros.

Artículo 84. *Beneficiarios.*

1. Podrán ser beneficiarios de las modalidades de subvención contempladas en la letra a) del artículo anterior, las cooperativas y sociedades laborales con personas socias trabajadoras o de trabajo, y de las contempladas en las letras b) y c) del citado artículo, cualesquiera cooperativas o sociedades laborales.

2. Asimismo, en los términos que establezca la administración pública competente, podrán ser beneficiarios de la modalidad de subvención contemplada en la letra d) del artículo anterior, entre otros que pudieran determinar los servicios públicos de empleo en función de sus necesidades, las entidades asociativas de cooperativas, de sociedades laborales, otros entes representativos de la economía social que integren a dichas entidades, las asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, las universidades y, en el caso de las actividades formativas, las entidades de formación inscritas en el Registro de Entidades de Formación habilitado por la administración pública competente.

Subsección 3.ª Programa para el fomento territorial del empleo

Artículo 85. *Objeto.*

Serán objeto del programa para el fomento territorial del empleo las medidas dirigidas a la promoción del empleo a nivel territorial, para cuya finalidad los servicios públicos de empleo podrán aplicar cualquiera de las modalidades de subvención previstas en el artículo siguiente o alguna que resulte de la combinación de entre ellas.

Artículo 86. *Desarrollo y financiación.*

1. Las modalidades de subvención financiadas en el marco de este programa son las siguientes:

a) Subvenciones para la contratación de personal técnico en gestión de desarrollo local para impulsar las potencialidades de desarrollo y empleo, la planificación estratégica en el ámbito del empleo y el desarrollo económico local, así como fomentar la inserción laboral de las personas participantes en los servicios y programas de activación para el empleo que se desarrollen en un ámbito territorial concreto.

Esta subvención se destinará a financiar los costes salariales y de Seguridad Social por todos los conceptos derivados de la contratación de la persona técnica en gestión de desarrollo local. Su cuantía de referencia será de 33.250 euros por contrato y año. Sin perjuicio de esta cuantía, las subvenciones a otorgar por este concepto se podrán calcular en los términos previstos en el artículo 46.1.

b) Subvenciones para el funcionamiento de Unidades de Promoción y Desarrollo que tengan por objeto colaborar en la preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos de activación que se desarrollen en un ámbito territorial concreto, en especial en los proyectos que se ejecuten en el marco de los programas experienciales de empleo y formación previstos en la subsección 1.ª de la sección 2.ª, así como la implementación de proyectos de desarrollo en un ámbito territorial concreto previamente identificados en el marco de un plan de acción, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo en ese mismo ámbito y fomentando la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos.

Asimismo, los servicios públicos de empleo podrán encomendar a estas Unidades la realización de acciones de apoyo y asesoramiento a PYMES para la elaboración y aplicación de planes de igualdad, según lo previsto en el artículo 69.b). Para todo ello, las entidades promotoras de las Unidades de Promoción y Desarrollo deberán contratar al personal directivo, técnico y de apoyo preciso. La selección de este personal se efectuará según el procedimiento establecido en el artículo 34 para el personal formador, personal directivo y de apoyo de los programas experienciales de empleo y formación.

Las subvenciones que concedan los servicios públicos de empleo a las entidades promotoras de unidades de promoción y desarrollo se destinarán a sufragar los costes que se indican a continuación:

1.º Los costes salariales, incluidos los originados por las cuotas a la Seguridad Social por todos los conceptos, derivados de los contratos que se suscriban con el personal directivo, técnico y de apoyo, con las siguientes cuantías de referencia por contrato y año:

Para la directora o director: 39.900 euros.
Para el personal técnico: 33.250 euros.
Para el personal de apoyo: 26.600 euros.

Las cantidades indicadas se estiman como subvenciones medias por costes salariales del personal de las Unidades de Promoción y Desarrollo, sin que ello condicione necesariamente los salarios efectivamente establecidos por la entidad promotora.

2.º En su caso, otros gastos derivados del funcionamiento de las unidades de promoción y desarrollo, en un importe equivalente, como máximo, al 25 por ciento del importe subvencionado por los costes de personal a que se refiere el punto 1.º anterior, que podrán incluir los conceptos señalados en el artículo 19.b).

c) Subvenciones para la elaboración de planes territoriales de empleo y desarrollo local, así como de estudios territoriales sobre las oportunidades de empleo, que favorezcan, al menos, el impulso de proyectos integrados de reequilibrio territorial y económico.

La cuantía de esta subvención se graduará por cada servicio público de empleo en función del número de habitantes que integre cada entidad local, sin que pueda ser superior a una cuantía de referencia de 18.000 euros ni al 70 por ciento del coste de la elaboración de los citados planes o estudios territoriales.

2. Tanto el personal técnico como la Unidad de Promoción y Desarrollo, a que se refieren las letras a) y b) del apartado anterior, podrán impulsar pactos locales o comarcales de empleo, que persigan la implicación y participación de los principales agentes sociales económicos de la localidad o territorio, para convertirse en la base de una política activa de desarrollo local o comarcal y de creación de empleo, con los objetivos generales de adoptar medidas que favorezcan la creación de empleo estable y de calidad contribuyendo al desarrollo sostenible de territorio afectado, favorecer la igualdad de género y de oportunidades, luchar contra la discriminación en el mercado laboral y fomentar las redes de intercambio de conocimientos que promuevan el desarrollo integral de territorios socialmente responsables. En el seno del pacto local o comarcal se podrán constituir mesas de empleo joven u otras centradas en determinados colectivos que requieran especial atención y protección

Artículo 87. *Beneficiarios.*

1. Podrán ser beneficiarios de las modalidades de subvención contempladas en el artículo 86.1.a) y c), las entidades locales, incluidas sus corporaciones locales, los consejos comarcales, supra-comarcales o entidades territoriales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en promoción de empleo, dependientes o asimiladas a las mismas cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades o corporaciones locales, así como los Consorcios, cuya finalidad principal sea la promoción del empleo y desarrollo local.

2. Asimismo, podrán ser entidades promotoras de unidades de promoción y desarrollo y, por tanto, beneficiarse de la modalidad de subvención contemplada en el artículo 86.1.b), las siguientes entidades:

a) Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de la administración local.
b) Consorcios.
c) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
d) Cámaras de comercio, universidades públicas y fundaciones públicas.

Sección 6.ª Programas del eje 6 «Mejora del marco institucional»

Artículo 88. *Orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo.*

1. En el marco del Sistema Nacional de Empleo, y en sus respectivos ámbitos de actuación, los servicios públicos de empleo podrán desarrollar un programa de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo que tendrá por objeto la realización de las siguientes funciones:

a) Evaluación de programas de orientación, de prospección e intermediación laboral y de emprendimiento que puedan calificarse de buenas prácticas, tanto respecto de programas propios para transferir su conocimiento al resto de servicios públicos de empleo, como de programas externos para su aplicación, si procede, en su respectivo territorio.

b) Diseño de acciones innovadoras y desarrollo de proyectos experimentales en materia de orientación y de prospección e intermediación laboral.

c) Desarrollo y ejecución de un Plan específico de formación permanente dirigido al personal del propio servicio público de empleo que realiza funciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como de prospección empresarial e intermediación laboral, y que incluya formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y de la inclusión social de las personas con discapacidad y los demás grupos sociales en riesgo de exclusión.

d) Diseño de modelos de emprendimiento y aplicación de proyectos piloto.

e) Apoyo a la coordinación de los proyectos de emprendimiento asociados a la capitalización de la prestación por desempleo (pago único).

f) Seguimiento, con una visión integradora, de todas las actuaciones realizadas por los diferentes organismos competentes en materia de fomento del empleo autónomo, así como en materia de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales, dentro del mismo ámbito de actuación.

g) Interlocución con las asociaciones representativas, en el correspondiente ámbito territorial, de personas trabajadoras autónomas y de la economía social, sin perjuicio de la que pudiera mantener con otros agentes económicos y sociales en el ámbito de la orientación e innovación para el empleo.

El servicio público de empleo competente podrá adicionar cualquier otra función tendente a la mejora de la eficiencia o refuerzo de sus acciones de orientación, de prospección e intermediación laboral y de fomento del emprendimiento, si bien dicha función deberá quedar recogida en el correspondiente programa anual de trabajo, a que hace referencia el apartado 2, para que pueda tener la cobertura financiera prevista en el apartado 3.

En el desarrollo de las funciones señaladas en este apartado, los servicios públicos de empleo integrarán de modo efectivo la perspectiva de género.

2. Para la realización de las funciones señaladas en el apartado anterior, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán poner en marcha y funcionamiento un Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo, en cuyo caso será necesario:

a) La propuesta de su creación por parte del servicio público de empleo competente o de su correspondiente administración pública, que ostentará la titularidad del mismo.

b) Cumplir con los requisitos básicos de medios e infraestructura que se recojan en el Protocolo acordado en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales e informado por el Consejo del Sistema Nacional de Empleo.

c) La calificación del centro mediante Resolución de la Dirección de la Agencia Española de Empleo, previo informe de los órganos de coordinación y participación señalados en la letra b) anterior.

d) La elaboración de un programa anual de trabajo por el servicio público de empleo competente que, previo a su aprobación por este, requerirá del informe favorable de la Dirección de la Agencia Española de Empleo a efectos de verificar si se mantienen los requisitos básicos para la calificación del Centro, que garanticen la adecuada ejecución del citado programa.

3. Los gastos de funcionamiento e inversión que se deriven de la ejecución del programa anual de trabajo aprobado y, en su caso, del proyecto de creación y puesta en marcha del Centro, se financiarán con los fondos de modernización distribuidos según los criterios acordados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y con las cuantías y condiciones que se determinen en la correspondiente orden ministerial de distribución de fondos.

Disposición adicional primera. *Gestión traspasada a las comunidades autónomas.*

1. Las comunidades autónomas que asuman el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, así como de los programas de apoyo al empleo, ejercerán las funciones que el presente real decreto atribuye al servicio público de empleo competente y que les correspondan según lo dispuesto en los reales decretos de traspaso. Dicha gestión se realizará en virtud de la distribución territorial de los créditos y de acuerdo con la normativa estatal y autonómica de aplicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará en los supuestos de programas cuya gestión esté reservada al Servicio Público de Empleo Estatal y le corresponda en el ejercicio de sus competencias, según lo dispuesto en el artículo 18.h) del texto refundido de la Ley de Empleo.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del mencionado texto refundido de la Ley de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal gestionará estos programas en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla, mientras su gestión no se transfiera a estas ciudades autónomas.

En este caso, y de conformidad con lo previsto en los capítulos III y IV de este real decreto, el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas establecerán los criterios y los mecanismos de coordinación y colaboración para la realización, seguimiento y evaluación de estos programas.

Disposición adicional segunda. *Programas propios de los servicios públicos de empleo.*

1. Además de los programas comunes regulados en este real decreto, las comunidades autónomas podrán desarrollar programas propios adaptados a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial. En todo caso, estos programas deberán dirigirse al cumplimiento de los objetivos establecidos en los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo e integrarse en los distintos ejes de las políticas de activación para el empleo establecidos en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo.

2. Los programas propios de las comunidades autónomas podrán financiarse, además de con los fondos propios y con los fondos cofinanciados por la Unión Europea que las mismas dispongan, con cargo a los fondos estatales consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el artículo 7 de este real decreto. Para ello deberán incluirse en los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo cumpliendo los criterios de idoneidad establecidos en los mismos, dirigirse al cumplimiento de los objetivos establecidos en dichos Planes e integrarse en los distintos ejes de las políticas de activación para el empleo señalados en el artículo 10.4 del citado texto refundido de la Ley de Empleo.

En el supuesto de que los programas propios financiados con fondos estatales se gestionen mediante la concesión de subvenciones, las comunidades autónomas podrán aplicar lo dispuesto en el artículo 9 sobre régimen de concesión y justificación de subvenciones por módulos.

3. Se aplicarán a los programas propios de las comunidades autónomas las disposiciones contenidas en los capítulos III y IV de este real decreto, en especial las referidas a la evaluación, seguimiento y gestión de la calidad de los programas, así como los apartados 1 y 2 de la disposición adicional séptima, relativa a la compatibilidad de las ayudas con el mercado interior europeo.

Disposición adicional tercera. *Participación de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en los programas de políticas activas de empleo.*

1. El Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición de los servicios públicos de empleo la información necesaria sobre las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo para facilitar su selección e inclusión en los distintos programas de políticas activas de empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del texto refundido de la Ley de Empleo y los objetivos específicos que con tal finalidad se establezcan en los Planes Anuales de Política de Empleo.

2. Para acceder a los programas de políticas activas de empleo ofrecidos por los servicios públicos de empleo, las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo deberán estar inscritas como demandantes de empleo y servicios. Los servicios públicos de empleo posibilitarán que la citada inscripción se realice dentro de los plazos establecidos para la solicitud de las prestaciones.

La inscripción implica la suscripción del compromiso de actividad, cuyas exigencias deberán cumplirse y quedarán recogidas en el documento de renovación de la demanda.

3. Corresponde al servicio público de empleo competente para la gestión de los programas el seguimiento de la participación en los mismos de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo y la evaluación de los resultados obtenidos. Estos resultados, junto con las incidencias que se detecten en el citado seguimiento, se comunicarán a través del Sistema de Información de los Servicios públicos de empleo (SISPE). De igual forma, el servicio público de empleo competente trasladará las incidencias que le hayan sido comunicadas por las agencias de colocación u otras entidades que actúen como entidades colaboradoras en la gestión de los programas.

En particular, comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal las sanciones impuestas, en su caso, en el ejercicio de su competencia a las personas beneficiarias a raíz de las infracciones constatadas en el seguimiento. Así mismo, comunicarán, en el momento en que se produzcan, las infracciones detectadas cuya sanción pudiera corresponder al citado organismo.

Disposición adicional cuarta. *Difusión y publicidad.*

1. Sin perjuicio de las obligaciones específicas que para cada programa establezcan las administraciones públicas competentes a los beneficiarios de los programas previstos en este real decreto, cuando aquéllas se tramiten como subvención deberán cumplir también las obligaciones establecidas en los artículos 14 y 18.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 31.4 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, y especialmente, la de adoptar las medidas de difusión y adecuada publicidad del carácter público de la financiación de los programas. Para ello se identificarán convenientemente, considerando las características de cada programa, las actividades, obras o servicios que se realicen al amparo de los programas previstos en este real decreto, teniendo en cuenta la normativa establecida al efecto, especialmente en el supuesto de acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, sin perjuicio de las obligaciones de publicidad activa establecidas en las leyes de transparencia de las comunidades autónomas.

2. En los contratos y demás documentación necesaria para la realización de acciones incluidas en los programas de políticas activas de empleo contemplados en este real decreto, así como en la señalización exterior existente en los lugares en los que se realicen estas acciones, y en todo caso, en las actividades de difusión que cada comunidad autónoma pueda desarrollar en relación con las mismas, cuando dichos programas se financien con cargo a los Presupuestos Generales del Estado a través de los créditos específicamente consignados cada año en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, y cuyos fondos se hayan distribuido a las comunidades autónomas de conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, y en el artículo 21 del texto refundido de la Ley de Empleo, deberá constar expresamente, en lugar visible, que se han financiado con cargo a los fondos recibidos del Servicio Público de Empleo Estatal, incorporando junto a los elementos identificativos de la comunidad autónoma respectiva los elementos que se establezcan en las órdenes ministeriales por las

que se distribuyan territorialmente en cada ejercicio dichos fondos. Todo ello sin perjuicio de las obligaciones que en este ámbito se establecen en la normativa comunitaria, en caso de cofinanciación de los gastos por el Fondo Social Europeo.

Disposición adicional quinta. *Financiación en las comunidades autónomas de régimen foral.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 7, la financiación de los programas que contempla este real decreto en las comunidades autónomas de régimen foral se efectuará en los términos establecidos en los correspondientes reales decretos sobre traspaso a las comunidades autónomas de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de cooperativas, calificación y registro administrativo de sociedades anónimas laborales y programas de apoyo al empleo, así como de la normativa específica que resulte de aplicación.

Disposición adicional sexta. *Obras y servicios afectados al programa de fomento del empleo agrario para las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.*

Las obras y servicios promovidos en el ámbito local por las entidades beneficiarias del programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, contemplado en la subsección 1.ª de la sección 3.ª de este real decreto, y normativa que se dicte para su desarrollo y ejecución, podrán ser afectadas al programa de fomento del empleo agrario cuando aquéllas estén dentro de su ámbito territorial de aplicación, en el marco de lo previsto en el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario de créditos para inversiones de las administraciones públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

Estas obras y servicios estarán supeditadas a lo establecido en dicho Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, en lo relativo a determinación, localización y selección de obras y servicios, porcentaje de trabajadores desempleados a contratar, selección de los trabajadores, duración de los contratos y cualquier otro aspecto contenido en la citada norma que afecten al desarrollo de los proyectos.

Disposición adicional séptima. *Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior europeo.*

Las ayudas que se concedan por las administraciones públicas competentes en el marco de los programas comunes y propios de activación del Sistema Nacional de Empleo se considerarán compatibles con el mercado interior cuando tengan cabida en alguno de los siguientes supuestos:

a) Ayudas en las que no concurran todos los criterios establecidos en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, por lo que no se considerarán ayudas estatales incompatibles con el mercado interior europeo las que se otorguen a entidades públicas o entidades sin ánimo de lucro que no ejerzan una actividad económica ni ofrezcan bienes y servicios en un mercado.

b) Ayudas a la formación y ayudas a la contratación y empleo de personas trabajadoras desfavorecidas y personas trabajadoras con discapacidad, que estarán exentas de la obligación de notificación establecida en el artículo 108.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea cuando se cumplan las condiciones establecidas en el Reglamento (UE) número 651/2014, de la Comisión, de 17 de junio de 2014 por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado, o bien en el Reglamento que lo suceda tras finalizar su vigencia.

El plazo de vigencia de este régimen de exención es el establecido en el artículo 59 del mencionado Reglamento (hasta el 31 de diciembre de 2023), sin perjuicio del período de adaptación posterior de seis meses previsto en el artículo 58 del mismo.

c) Ayudas a empresas que compensen la prestación de servicios destinados a facilitar la empleabilidad y el acceso a la reintegración en el mercado laboral o que fomenten la inclusión social de personas vulnerables, que, asimismo, serán compatibles con el mercado interior y estarán exentas de la obligación de notificación establecida en el artículo 108.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea cuando se cumplan las condiciones establecidas en la Decisión de la Comisión de 20 de diciembre de 2011 relativa a la aplicación de las disposiciones del artículo 106.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas estatales en forma de compensación por servicio público concedidas a algunas empresas encargadas de la gestión de servicios de interés económico general (Decisión 2012/21/UE de la Comisión). A este respecto, el artículo 5.4 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social declara entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General a los centros especiales de empleo y las empresas de inserción, constituidas y calificadas como tales según su normativa reguladora.

d) Ayudas que, según se determine en cada caso por la administración pública competente, se sometan al régimen de *minimis* en los términos establecidos en alguno de los siguientes Reglamentos comunitarios:

1.º Reglamento (UE) número 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de *minimis*, o bien en el Reglamento que lo suceda tras finalizar su vigencia. El plazo de vigencia de este régimen de minimis aplicable a estas ayudas será el establecido en el artículo 8 del mencionado Reglamento (hasta 31 de diciembre de 2023), sin perjuicio del período suplementario de seis meses establecido en su artículo 7.4.

2.º Reglamentos (UE) números 1408/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, y 717/2014 de la Comisión, de 27 de julio de 2014, relativos a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de *minimis* en el sector agrícola y el sector de la pesca y de la acuicultura, respectivamente.

Disposición adicional octava. *Convenios de cooperación interinstitucional con las administraciones locales.*

Los servicios públicos de empleo podrán, de acuerdo con el artículo 4 del texto refundido de la Ley de Empleo, ajustar las previsiones de los programas aquí regulados y adaptarlos a los contextos de las necesidades ocupacionales en los diversos ámbitos territoriales-locales y podrán llegar a acuerdos en su ejecución para permitir atender a las operaciones necesarias previstas en los itinerarios personalizados de empleo de las personas desocupadas. A tal efecto los Servicios de Empleo podrán establecer convenios de cooperación interinstitucional con las administraciones locales que permitan su ejecución contextualizada y el seguimiento y control efectivo conforme a lo previsto en los arts. 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición adicional novena. *Pagos anticipados en los programas de formación en alternancia con el empleo.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 6.5.b) y la disposición adicional décima 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, así como en su normativa de desarrollo, en la formación en alternancia con el empleo, incluyendo la formación vinculada a los contratos para la formación y el aprendizaje no financiada con bonificaciones, así como los programas públicos mixtos de empleo-formación subvencionados por las administraciones públicas, los servicios públicos de empleo competentes podrán prever en sus normas o bases reguladoras que los pagos anticipados de la subvención puedan ser de hasta el 100 por ciento.

Disposición adicional décima. *Concesión directa de determinadas subvenciones.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2 del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, las disposiciones del citado

real decreto serán de aplicación a las medidas o programas comunes que a continuación se relacionan:

a) Medidas previstas en el artículo 47.2.a), b) y c), relativas al programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

b) Medidas del artículo 52.1.a), b) y c), relativas al programa de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido.

c) Medidas previstas en el artículo 78, referidas al programa de fomento del empleo autónomo.

d) Becas para los alumnos de los programas experienciales de empleo y formación a que hace referencia el artículo 35.1.b).

e) Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social, regulado en la subsección 1.ª de la sección 3.ª, cuando se afecten al programa de fomento del empleo agrario, según lo previsto en la disposición adicional sexta de este real decreto.

f) Las prórrogas de las subvenciones para la contratación del personal técnico en gestión de desarrollo local, reguladas en el artículo 86.1.a), cuando dichas prórrogas se prevean en la correspondiente norma o bases reguladoras de la subvención.

2. Asimismo, de conformidad con la modificación realizada por la disposición final segunda, el citado Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, será de aplicación a los incentivos a la contratación previstos en este real decreto.

Disposición adicional duodécima. *Participación de las entidades de carácter local en los programas de políticas activas de empleo.*

1. Las entidades locales podrán participar en los programas comunes o propios de políticas activas de empleo, en el marco de las convocatorias de subvenciones o instrumentos análogos realizados por los servicios públicos de empleo, autonómicos o estatal.

2. Para que desarrollen sus propios programas de políticas activas de empleo se requerirá, en todo caso, informe previo y favorable del servicio público de empleo correspondiente, en el marco de lo dispuesto en el artículo 7.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Disposición adicional duodécima. *Formas de gestión.*

Cuando las administraciones públicas competentes adopten otras formas de gestión distinta a la subvencional, según lo previsto en el artículo 12, podrán aplicar a las mismas, siempre que resulte posible, los conceptos y cuantías de referencia establecidos en este real decreto para los supuestos de gestión mediante la concesión de subvenciones, incluida la posibilidad de su incremento o reducción prevista en el artículo 8.2, así como el régimen de concesión y justificación por módulos. La administración pública competente podrá extender dicha aplicación, además de a los programas comunes, a los programas propios financiados con fondos estatales.

Disposición adicional decimotercera. *Proyectos integrales de empleo de iniciativa privada.*

1. Las entidades privadas sin ánimo de lucro podrán financiar con fondos propios proyectos integrales de empleo regulados en la subsección 3.ª de la sección 1.ª Para ello, tendrán que solicitar la aprobación del proyecto al Servicio Público de Empleo competente de la Comunidad Autónoma en la que se vaya a desarrollar. En el caso en el que el desarrollo se efectúe en más de una Comunidad Autónoma, la aprobación la realizará el Servicio Público de Empleo Estatal.

2. El procedimiento de aprobación que se regule al efecto, asegurará el cumplimiento de las previsiones contenidas en los artículos 24, 25 y 26 y el seguimiento del proyecto.

3. Podrá incentivarse la contratación indefinida de las personas participantes en estos proyectos integrales de empleo, en los términos previstos en el artículo 27.3.

Disposición adicional decimocuarta. *Condicionamiento presupuestario y gastos de personal.*

1. La financiación de los programas comunes previstos en este real decreto, y en su caso la de los programas propios de las comunidades autónomas, estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin que anualmente se consignen en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Este real decreto no supone, por sí mismo, aumento neto de los gastos de personal, sin perjuicio de la incidencia que las actuaciones derivadas de su desarrollo y aplicación pudiera tener en el personal de los servicios públicos de empleo competentes, en cuyo caso estos deberán ajustarse a las normas básicas sobre gastos de personal que sean de aplicación.

Disposición adicional decimoquinta. *Bases reguladoras comunes.*

Sin perjuicio de la facultad de las Administraciones públicas competentes para aplicar y desarrollar el presente real decreto a partir de su entrada en vigor, y de conformidad con los criterios que se adopten en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, a través de las correspondientes órdenes ministeriales se establecerán, en su caso, bases reguladoras que sirvan de marco a las convocatorias de subvenciones de los servicios públicos de empleo para la financiación de programas comunes de activación para el empleo.

Disposición transitoria única. *Procedimientos en vigor.*

A los procedimientos iniciados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto, o bien de cada una de las normas que resulten necesarias adaptar para la aplicación de los programas comunes de activación para el empleo, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas las disposiciones siguientes, así como, en su caso, las normas que las desarrollan o las modifican:

a) Capítulo VII del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

b) Artículos 12 y 13 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

c) Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

d) Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo.

e) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de mayo de 1983, de desarrollo del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, modificado por el Real Decreto 3887/1982, de 29 de diciembre, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

f) Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional.

g) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas por el Instituto Nacional de Empleo para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad, información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo, por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

h) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de enero de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la

realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

i) Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo.

j) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

k) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

l) Orden TAS/2435/2004, de 20 de julio, por la que se excepcionan determinados programas públicos de mejora de la ocupabilidad en relación con la utilización del contrato de inserción y se modifica la Orden del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

m) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

n) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 15 de julio de 1999, por la que se establecen las bases de concesión de subvenciones públicas para el fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E)

ñ) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 13 de abril de 1994, de bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistente en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1 del Real Decreto 1044/1985.

o) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

p) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

q) Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.

r) Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por las que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.*

Se modifica el artículo 11 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, que queda redactado de la manera siguiente:

«Las Administraciones Públicas podrán conceder subvenciones destinadas a equilibrar el presupuesto de los centros especiales de empleo, cuando dichos Centros carezcan de ánimo de lucro, sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad y la función social de los mismos justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios a los señalados en el artículo anterior.

A estos efectos, se estimará la concurrencia de utilidad pública en el centro especial de empleo, cuando el objetivo y la finalidad del mismo sea exclusivamente la inclusión laboral y social de personas con discapacidad.

La imprescindibilidad social ha de entenderse como la verificación de la dificultad de que las personas trabajadoras con discapacidad puedan por sus características de la tipología y grado de discapacidad, su edad, su formación y cualificación profesional y por la necesidad permanente de ser usuarios de los servicios de ajuste personal y social, encontrar un nuevo empleo en otro centro especial de empleo o en la empresa ordinaria. Dicha verificación será realizada en función de estos parámetros o cualquier otro que determine el servicio público de empleo competente:

a) Ratio de los trabajadores con discapacidad y con especiales dificultades que integran la plantilla de personas con discapacidad.

b) Ratio de personas trabajadoras con discapacidad que integran la plantilla contratadas con una modalidad indefinida.

c) Servicios de ajuste personal y social prestados por el centro especial de empleo.»

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.*

Se añaden nuevas letras m) y n) al artículo 2.1 del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, que queda redactada en los siguientes términos:

«m) Subvenciones a empresas y entidades para la impartición de acciones de formación profesional para el empleo cuando dichas empresas o entidades adquieran para sí mismas el compromiso expreso de contratar un porcentaje de alumnos formados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 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.

n) Subvenciones destinadas a financiar los incentivos a la contratación previstos en los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.*

Se modifica el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 3.1, se redacta en los siguientes términos:

«1. Los destinatarios finales de este programa serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental o personas con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.»

Dos. El artículo 4.2 queda redactado como sigue:

«2. La cuantía de referencia de dichas subvenciones se establece en 1.440 euros anuales por cada persona trabajadora con el tipo y grado de discapacidad indicados en el artículo 3.1 contratado por tiempo indefinido o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses. La subvención de 1.440 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos de los trabajadores con discapacidad a los que se refiere el apartado anterior, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

La cuantía indicada en el párrafo anterior podrá ser actualizada mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.»

Tres. El artículo 7.1 queda redactado como sigue:

«1. El procedimiento de concesión de las subvenciones establecidas en este real decreto se ajustará a las previsiones de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por lo establecido en este real decreto y por las normas de procedimiento y bases o normas reguladoras dictadas por las administraciones competentes, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional tercera de esta norma.»

Disposición final cuarta. *Modificación del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.*

Se modifica el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 3.1 se redacta de la siguiente manera:

«1. Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental o personas con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, así como personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.»

Dos. El artículo 4.1, primer párrafo, queda redactado como sigue:

«1. Las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que se comprometan a suscribir el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a las personas trabajadoras con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo y que cumplan los siguientes requisitos:»

Tres. El artículo 4.2, primer párrafo, queda redactado como sigue:

«2. Los centros especiales de empleo, calificados e inscritos como tales en el Registro correspondiente, que se comprometan a suscribir un convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a personas trabajadoras con discapacidad procedentes de la plantilla del mismo centro o de otros centros especiales de empleo. Estos centros especiales de empleo deberán cumplir, además, los siguientes requisitos:»

Cuatro. El artículo 5.2 queda redactado como sigue:

«2. Las acciones de empleo con apoyo se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo que, a los efectos de este real decreto, tendrán una duración entre seis meses y un año, prorrogable hasta dos años más.

No obstante, en el caso de trabajadores con el tipo y grado de discapacidad establecido en el artículo 3.1.a), el plazo máximo de tres años podrá ampliarse por el tiempo indispensable cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo.»

Cinco. El artículo 7.2 se redacta de la siguiente manera:

«2. El tiempo de atención a cada trabajador con discapacidad no podrá ser inferior al porcentaje de la jornada de trabajo de dicho trabajador que se relaciona a continuación:

a) Un tercio en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental o con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

b) Un quinto en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental o con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.

c) Un octavo en el caso de trabajadores con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 % y en el caso de personas trabajadoras sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Cuando un mismo preparador laboral preste atención a más de un trabajador con discapacidad, el tiempo de atención conjunto será la suma de los tiempos de atención de cada uno de dichos trabajadores. En ningún caso un preparador laboral podrá atender simultáneamente a más de 3, 5 u 8 trabajadores con discapacidad de los grupos a), b) y c) antes señalados, respectivamente, o los equivalentes cuando los trabajadores atendidos pertenezcan a distintos grupos.»

Seis. El artículo 8.2 queda redactado como sigue:

«2. La cuantía de dichas subvenciones se establece, por un lado, tomando como referencia una retribución anual de 33.250 euros, incluidas las dos pagas extraordinarias y la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos; y, por otro lado, en función del número de personas trabajadoras con el tipo y grado de discapacidad indicados en el artículo 7.2 destinatarios de las acciones de empleo con apoyo, correspondiendo respecto de la citada retribución anual de referencia:

a) Un tercio de su importe por cada persona trabajadora incluida en el apartado a),

b) Un quinto de su importe por cada persona trabajadora incluida en el apartado b), y

c) Un octavo de su importe por cada persona trabajadora incluida en el apartado c).

Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada persona trabajadora con discapacidad, así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial. Asimismo, la cuantía de la subvención no podrá superar el salario que corresponda a la persona trabajadora según la normativa laboral que le resulte de aplicación más la correspondiente cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos.

Las cuantías de las subvenciones previstas en este apartado podrán ser actualizadas mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.»

Siete. El artículo 8.4 queda redactado como sigue:

«4. No podrán otorgarse subvenciones conforme a lo previsto en este real decreto referidas a una misma persona trabajadora con discapacidad, aunque correspondan a distintos proyectos de empleo con apoyo, por tiempo superior al señalado en el artículo 5.2.»

Ocho. La disposición adicional primera queda redactada como sigue:

«Disposición adicional primera. *Personas con capacidad intelectual límite.*

Serán también destinatarias finales del programa de empleo con apoyo las personas con capacidad intelectual límite según se definen en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, que sean contratadas por los empleadores a que se refiere el artículo 3 del citado Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, conforme a lo establecido en el presente real decreto, con las siguientes particularidades:

a) El tiempo mínimo de atención exigido en el artículo 7.2, será una doceava parte de la jornada de trabajo del trabajador con capacidad intelectual límite.

b) La cuantía de las subvenciones establecidas en el artículo 8 será de 1.625 euros anuales por cada trabajador.»

Disposición final quinta. *Modificación 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.*

El artículo 28.1, cuarto párrafo, y 2 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, queda modificado en los siguientes términos:

«Artículo 28. *Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.*

1. Podrán ser objeto de financiación al amparo de este real decreto las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados que incluyan compromisos de contratación, mediante subvenciones concedidas en régimen de concurrencia competitiva por la Administración Pública competente a las empresas o entidades que adquieran para sí mismas el citado compromiso de contratación. Asimismo, podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las entidades de formación acreditadas y/o inscritas, en los términos del artículo 15 de la Ley 30/2015, en cuyo caso podrán asumir el compromiso de contratación mediante acuerdos o convenios con otras empresas que efectuarán la contratación. En todo caso, será la entidad de formación beneficiaria quien asumirá la responsabilidad de la ejecución de la actividad formativa subvencionada y del cumplimiento del compromiso de contratación.

Los beneficiarios únicamente podrán subcontratar por una sola vez la actividad formativa, salvo cuando el beneficiario sea una entidad de formación acreditada y/o inscrita, en cuyo caso esta no podrá subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa. La contratación de personal docente para la impartición de la formación subvencionada por parte del beneficiario no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

El beneficiario deberá contar con medios propios para las funciones de planificación y coordinación del proyecto, asumiendo, en todo caso, la responsabilidad de la ejecución de la actividad subvencionada frente a la Administración Pública competente, debiendo asegurar, tanto aquel como el subcontratista, en su caso, el desarrollo satisfactorio de las funciones de los organismos de seguimiento y control.

La competencia para la concesión de los programas de formación con compromiso de contratación corresponderá al órgano o entidad competente de la respectiva comunidad autónoma, si bien requerirán de una coordinación unificada por

parte del Servicio Público de Empleo Estatal por concurrir la totalidad de las siguientes circunstancias:

a) Que afecten a un ámbito superior al de una comunidad autónoma porque los compromisos de contratación se adquieran por entidades de ámbito estatal o empresas con centros de trabajo situados en dos o más comunidades autónomas, y que dichos compromisos de contratación respondan a un plan formativo y de empleo de dichas entidades o empresas.

b) Que, con carácter general, los participantes en los programas que sean contratados se incorporen a centros de trabajo situados en sus respectivas comunidades autónomas.

c) Que la empresa o entidad beneficiaria precise centralizar la impartición de la formación en una sola comunidad autónoma, y ello requiera, por tanto, la movilidad geográfica de los alumnos.

En este supuesto, el Servicio Público de Empleo Estatal procederá a la coordinación de los programas y a la concesión de las subvenciones para la financiación de las acciones formativas. Por su parte, los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas realizarán la preselección de los participantes de acuerdo con las normas específicas que estas dicten al efecto. En su caso, realizarán también la gestión de las prácticas no laborales, si las hubiere, y el seguimiento de los contratos realizados según los compromisos de contratación adquiridos.

2. Sin perjuicio del régimen de concurrencia competitiva de concesión de subvenciones antes señalado, los programas formativos que incluyan compromisos de contratación podrán financiarse asimismo de acuerdo con las formas previstas en el artículo 6.5.c) de la Ley 30/2015, de 9 de octubre, así como con el régimen previsto en el artículo 6.5.d) de la citada ley cuando se prevea por real decreto la concesión directa de subvenciones al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con el artículo 28.2 y 3 de dicha Ley.»

Disposición final sexta. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto 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, así como en el artículo 149.1.13.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Disposición final séptima. *Nuevo marco legal de políticas activas de empleo.*

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, realizará las adaptaciones que resulten necesarias para adecuar el contenido de este real decreto al nuevo marco legal que se derive de la reforma 5 «Modernización de las políticas activas de empleo» prevista en el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, ya sea mediante la modificación del mismo o bien a través del desarrollo reglamentario del citado nuevo marco normativo.

Disposición final octava. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

1. Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

2. Las comunidades autónomas y la Administración General del Estado en sus respectivos ámbitos de gestión, en desarrollo y ejecución de este real decreto dictarán las correspondientes normas de procedimiento y bases reguladoras, o el instrumento jurídico correspondiente, en las que se establecerán los contenidos específicos que se consideren adecuados y necesarios para la ejecución territorializada de cada uno de los programas comunes y cuantos otros aspectos sean necesarios para la correcta ejecución de los programas.

3. La persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social podrá actualizar mediante orden las cuantías de las ayudas establecidas en este real decreto, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

4. Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

Disposición final novena. *Adaptación normativa.*

No obstante lo dispuesto en la disposición derogatoria única, las administraciones públicas competentes dispondrán de un plazo de dos años, a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto, para realizar las adoptaciones que resulten necesarias de la normativa de cada uno de los programas comunes de activación para el empleo previstos en el mismo.

Disposición final décima. *Entrada en vigor.*

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

§ 35

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

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 131, de 2 de junio de 1994
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-1994-12554

JUAN CARLOS I

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:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1

La contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades conyunturales ha sido tradicionalmente prohibida por los ordenamientos laborales y considerada como tráfico ilegal de mano de obra, asimilándola a la actividad de intermediación en el mercado de trabajo con fines lucrativos, por estimar que ambas figuras podían atentar contra derechos fundamentales de los trabajadores.

Sin embargo, desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea, teniendo ratificado, al igual que España, el Convenio 96 de la OIT, han venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales.

Por otra parte, para los trabajadores constituye un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente, a la vez que, en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares.

2

Nuestro país se ha mantenido ajeno a todo el proceso expuesto, al prohibir en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan, pese a admitir otras fórmulas de descentralización de la actividad laboral y del concepto clásico de empresa como son las contratas o subcontratas, a que hace referencia el artículo 42 de dicho texto legal.

Sin embargo, no puede olvidarse que el mercado de trabajo español no debe, ni puede, funcionar sin tener en cuenta las reglas de juego existentes en la Unión Europea, porque la lógica de funcionamiento del mercado único europeo, como espacio sin fronteras interiores en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales, queda garantizada, sólo nos permitirá converger realmente con Europa en la medida en que, entre otros requisitos, nuestras instituciones sean homologables.

Desde el convencimiento de que los riesgos que se han imputado a las empresas de trabajo temporal no derivan necesariamente de la actividad que realizan sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social, se hace necesario, teniendo en cuenta lo previsto sobre cesión de trabajadores en el artículo 2 de la Ley 10/1994, de 12 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, establecer ahora su régimen jurídico, garantizando mediante los adecuados requisitos, limitaciones y controles, el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social.

CAPÍTULO I

Empresas de trabajo temporal

Artículo 1. *Concepto.*

Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.

Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o en el ejercicio de cualquier otra de las actividades permitidas.

Los centros portuarios de empleo que puedan crearse al amparo de lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, operarán como empresas de trabajo temporal específicas del sector de la estiba portuaria, con las particularidades previstas en el capítulo V de esta ley y en su reglamento de desarrollo.

Artículo 2. *Autorización administrativa.*

1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal deberán obtener autorización administrativa previa.

La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

2. Para obtener la autorización, la empresa deberá justificar ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.

b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.

c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

d) Garantizar, en los términos previstos en el artículo siguiente, el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social.

e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.

f) Incluir en su denominación los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura "ETT".

3. A efectos de apreciar el cumplimiento del requisito relativo a la estructura organizativa, se valorará la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa para desarrollar la actividad planteada como objeto de la misma, particularmente en lo que se refiere a la selección de los trabajadores, su formación y las restantes obligaciones laborales. Para esta valoración se tendrán en cuenta factores tales como la dimensión y equipamiento de los centros de trabajo; el número, dedicación, cualificación profesional y estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la dirección de la empresa de trabajo temporal; y el sistema organizativo y los procesos tecnológicos utilizados para la selección y formación de los trabajadores contratados para su puesta a disposición en empresas usuarias.

La empresa de trabajo temporal deberá contar con un número mínimo de doce trabajadores, o el que corresponda proporcionalmente, contratados para prestar servicios bajo su dirección con contratos de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, por cada mil trabajadores contratados en el año inmediatamente anterior, computados teniendo en cuenta el número de días totales de puesta a disposición del conjunto de los trabajadores cedidos, dividido por trescientos sesenta y cinco; o, cuando el número de trabajadores cedidos, computados conforme a la regla anterior, fuera superior a cinco mil, al menos sesenta trabajadores.

Este requisito mínimo deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad de la empresa de trabajo temporal, adaptándolo anualmente a la evolución del número de contratos gestionados.

Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, para poder iniciar su actividad de puesta a disposición de trabajadores, la empresa deberá contar al menos con tres trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad.

4. **(Anulado).**

5. La solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en este artículo se resolverá en el plazo de un mes desde su presentación.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada.

6. La autorización expirará cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.

7. La empresa de trabajo temporal estará obligada a mantener una estructura organizativa que responda a la actividad efectivamente desarrollada así como a actualizar anualmente la garantía financiera.

Si, como consecuencia de la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, la autoridad laboral que concedió la autorización apreciase el incumplimiento de alguna de estas obligaciones, procederá a iniciar de oficio el oportuno procedimiento de extinción de la autorización.

La apertura de este procedimiento se notificará a la empresa de trabajo temporal, a fin de que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas, recabándose informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e informe de los representantes de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal.

Si en el expediente quedase acreditado el incumplimiento, la resolución declarará la extinción de la autorización, especificando las carencias o deficiencias que la justifican. La reanudación de la actividad de la empresa requerirá una nueva autorización.

Artículo 3. *Garantía financiera.*

1. Las empresas de trabajo temporal deberán constituir una garantía, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa, que podrá consistir en:

a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.

b) Aval o fianza de carácter solidario prestado por un Banco, Caja de Ahorros, Cooperativa de Crédito, Sociedad de Garantía Recíproca o mediante póliza de seguros contratada al efecto.

2. Para obtener la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía debe alcanzar un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.

En los ejercicios subsiguientes, esta garantía deberá alcanzar un importe igual al diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior al indicado en el párrafo anterior tomando en consideración la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3. Mientras desarrolle su actividad, la empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera en los términos previstos en el apartado anterior.

4. La garantía constituida responderá, en la forma prevista reglamentariamente, de las deudas por indemnizaciones, salariales y de Seguridad Social.

5. La garantía constituida será devuelta cuando la empresa de trabajo temporal haya cesado en su actividad y no tenga obligaciones indemnizatorias, salariales o de Seguridad Social pendientes, extremos que deberán acreditarse ante la autoridad laboral competente.

Artículo 4. *Registro.*

1. La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio y número de autorización administrativa, así como si la empresa de trabajo temporal actúa también como agencia de colocación.

Asimismo será objeto de inscripción la suspensión de actividades que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal.

2. Reglamentariamente se determinarán los datos que obren en los Registros de las autoridades competentes que deban incorporarse a una base de datos cuya gestión, en soporte electrónico, corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3. La empresa de trabajo temporal deberá hacer constar su identificación como tal empresa y el número de autorización administrativa y autoridad que la ha concedido en la publicidad y ofertas de empleo que efectúe.

Artículo 5. *Obligaciones de información a la autoridad laboral.*

1. La empresa de trabajo temporal deberá remitir a la autoridad laboral que haya concedido la autorización administrativa una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados, así como los datos relativos a la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La relación de contratos de puesta a disposición será remitida por la autoridad laboral a los órganos de participación institucional a los que se refiere el artículo 8.3.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, resultando igualmente de aplicación lo dispuesto en el mismo en materia de sigilo profesional.

2. Igualmente, la empresa de trabajo temporal deberá informar a dicha autoridad laboral sobre todo cambio de titularidad, apertura y cierre de centros de trabajo y cese de la actividad.

3. La autoridad laboral que reciba cualquiera de las informaciones referidas en el apartado anterior deberá a su vez comunicarla a la autoridad laboral de las Comunidades Autónomas afectadas, así como, en su caso, a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A efectos de transmitir la información, las autoridades laborales podrán utilizar la base de datos a que se refiere el artículo 4.2.

CAPÍTULO II

Contrato de puesta a disposición

Artículo 6. *Supuestos de utilización.*

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 7. *Duración.*

1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Artículo 8. *Exclusiones.*

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.

c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

Artículo 9. *Información a los representantes de los trabajadores en la empresa.*

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

CAPÍTULO III

Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal

Artículo 10. *Forma y duración.*

1. El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

Dichos contratos se deberán formalizar por escrito de acuerdo a lo establecido para cada modalidad. Asimismo, la empresa de trabajo temporal deberá de comunicar su contenido a la oficina pública de empleo, en los términos que reglamentariamente se determinen, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.

3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 y en sus normas de desarrollo reglamentario.

Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad.

Artículo 11. *Derechos de los trabajadores.*

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá

consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.

2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, y en los mismos supuestos a que hace referencia el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

Artículo 12. *Obligaciones de la empresa.*

1. Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

2. Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional.

3. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El gasto de formación en materia preventiva será computado a efectos de lo dispuesto en el apartado 2 anterior, pero el montante establecido en dicho apartado no constituye en ningún caso un límite a las necesidades de formación en materia preventiva.

3 bis. Las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

4. Será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

Artículo 13. *Negociación colectiva.*

En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales Organizaciones.

Artículo 14. *Aplicación de la normativa laboral común.*

Lo previsto en el presente capítulo, excepto en el artículo 13, no será de aplicación a los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para prestar servicios exclusivamente bajo su dirección y control.

CAPÍTULO IV

Relación del trabajador con la empresa usuaria

Artículo 15. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquélla durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

2. En tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la empresa de trabajo temporal de la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando una empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la empresa de trabajo temporal a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes.

Artículo 16. *Obligaciones de la empresa usuaria.*

1. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.

2. La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.

Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria.

Artículo 17. *Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria.*

1. Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4. Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

CAPÍTULO V

Centros portuarios de empleo

Artículo 18. *Centros portuarios de empleo.*

1. Los centros portuarios de empleo son empresas de propiedad conjunta de base mutualista, constituidas voluntariamente, con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes y con respeto de la competencia efectiva entre las empresas, para satisfacer de forma óptima la necesidad común de los socios de disponer de trabajadoras y trabajadores portuarios especializados en número y capacitación suficiente para prestar de forma eficiente el servicio portuario de manipulación de mercancías.

A tal efecto, tendrán por objeto social el empleo de personas trabajadoras de la estiba portuaria para su puesta a disposición, de forma temporal, de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, así como la formación de aquellos, sin perjuicio de la que pueda desarrollarse en otros ámbitos. A través de los estatutos o de un contrato marco de prestación de servicios se determinará el régimen de la puesta a disposición de trabajadores.

2. Los centros portuarios de empleo también podrán contratar la puesta a disposición de su personal con terceras empresas no socias siempre que estas sean titulares de la licencia o de la autorización correspondiente.

Los socios de un centro portuario de empleo podrán contratar la prestación de los servicios de estiba y de formación de las trabajadoras y trabajadores portuarios con otros operadores.

3. Podrán ser socias de los centros portuarios de empleo las empresas titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías.

Los centros portuarios de empleo deben obtener la autorización administrativa previa prevista en el artículo 2, con las siguientes peculiaridades:

a) En su denominación incluirán los términos «centro portuario de empleo» o su abreviatura «CPE», en lugar de los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT».

b) A efectos de lo establecido en el apartado 3 del artículo 2, el número mínimo de personas con contrato de duración indefinida con que deberá contar el centro portuario de empleo para prestar servicios como personal de estructura bajo la dirección del mismo, se calculará en función del número de días de puesta a disposición del personal de estiba contratado temporalmente en el año anterior. En todo caso, al inicio de su actividad deberá contar al menos con dos personas de estructura con contrato de duración indefinida, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad del centro portuario de empleo.

4. Para la consecución del objeto social de los centros portuarios de empleo y con el fin de favorecer la eficiencia en la gestión de la actividad portuaria y la calidad del empleo en la estiba portuaria, las empresas socias:

a) Contribuirán al mantenimiento del empleo y garantizarán la ocupación efectiva del personal del centro portuario de empleo, solicitando la cesión temporal de trabajadores portuarios para las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías, definidas en el artículo 130 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante,

no realizadas por personal propio de la empresa socia, en los términos que se establezca en el contrato marco de prestación de servicios.

La negociación colectiva podrá establecer las especificaciones necesarias para el desarrollo de esta obligación, particularmente mediante orientaciones en el ámbito de la organización y distribución del trabajo, incluida la fijación nombramientos y turnos, sistemas de rotación y otros que contribuyan a la estabilidad y calidad en el empleo y a una mayor eficiencia en la prestación del servicio.

b) En régimen de no exclusividad, colaborarán en la formación, perfeccionamiento y promoción profesional del personal del centro portuario de empleo. Para ello, las empresas pondrán a disposición de los centros portuarios de empleo de los que sean socias los nuevos medios y sistemas de trabajo para la impartición de la formación necesaria y simultánea del personal contratado por las empresas y del puesto a disposición por el centro portuario de empleo.

c) Participarán en la puesta en práctica de las medidas dirigidas a evitar o reducir los despidos colectivos y en las medidas sociales de acompañamiento, como las de recolocación que, conforme a lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pudieran acordarse en el Centro Portuario de Empleo.

5. Los socios de un centro portuario de empleo podrán transmitir su participación en el capital social a otra empresa titular de licencia del servicio de manipulación de mercancías o ejercitar el derecho de separación en los supuestos, formas y condiciones establecidas en la ley reguladora de la forma societaria bajo la cual se haya constituido el centro portuario de empleo y, en su caso, en sus estatutos, todo ello sin perjuicio de lo previsto en la letra c) del apartado anterior y de aquellos mecanismos e instrumentos de estabilidad en el empleo que resulten de aplicación de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

6. La garantía financiera que los centros portuarios de empleo deberán constituir y mantener actualizada, en los términos y a los fines previstos en el artículo 3 de esta ley y en sus normas de desarrollo, deberá alcanzar el diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior correspondiente al personal de estiba portuaria que haya sido empleado bajo una modalidad de contratación temporal para ser puesto a disposición de las empresas a que se refiere el apartado 1, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual, vigente en cada momento.

7. La obligación de remitir a la autoridad laboral la relación de contratos de puesta a disposición celebrados a que se refiere el artículo 5.1, así como la obligación de entrega de documentación a los representantes de los trabajadores, establecida en el artículo 9, se entenderán referidas únicamente a los trabajadores portuarios contratados temporalmente.

8. Las facultades de dirección y organización del personal puesto a disposición por un centro portuario de empleo se ejercerán en los términos y con el alcance previstos en las leyes y convenios de aplicación.

Artículo 19. *Contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios.*

1. Los contratos de puesta a disposición celebrados por los centros portuarios de empleo con empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales, para poner a disposición de estas últimas trabajadores portuarios contratados por los primeros, se regirán por lo dispuesto en el capítulo II de esta ley con las particularidades que se establecen en los apartados siguientes.

2. Los contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios podrán celebrarse para cubrir necesidades de personal de estiba propias del servicio de manipulación de mercancías de las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de mercancías o de autorización de servicios comerciales.

3. Se entenderán como necesidades del servicio portuario de manipulación de mercancías y de los servicios comerciales portuarios las que demande la atención, de modo estable o de forma temporal, de las actividades definidas dentro de dichos servicios en la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Artículo 20. *Relaciones laborales en los centros portuarios de empleo.*

1. Los contratos de trabajo celebrados por los centros portuarios de empleo con trabajadores portuarios para ser puestos a disposición de las empresas a que se refiere el artículo anterior, podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

2. Los contratos de trabajo por tiempo indefinido se concertarán por escrito en los términos previstos en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a las formalidades y al modelo que se establezcan en la negociación colectiva.

En estos casos, las correspondientes órdenes de servicio podrán ser remitidas a los trabajadores portuarios a través de medios electrónicos en los términos que se acuerden en la negociación colectiva. Del mismo modo se podrá hacer llegar la comunicación de las órdenes de servicio a las empresas usuarias.

3. Los contratos de trabajo de duración determinada que se suscriban por los centros portuarios de empleo se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de esta ley con las particularidades siguientes:

a) Los contratos temporales de estibadores portuarios se formalizarán por escrito, de acuerdo con lo establecido para la modalidad de contratación de que se trate.

b) Mediante la negociación colectiva se podrán determinar criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos.

4. Las menciones a la negociación colectiva contenidas en este artículo deben entenderse exclusivamente referidas a la realizada en el sector de estiba, siguiendo en todo caso la prioridad aplicativa de los convenios prevista en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta lo previsto en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo.

Artículo 21. *Relación del trabajador portuario con las empresas usuarias.*

1. Las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios contratados por los centros portuarios de empleo corresponderán a la empresa titular de la licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios durante el período de puesta a disposición.

2. Las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios a cuya disposición sean puestos trabajadores portuarios ocuparán el mismo lugar que las demás usuarias respecto de las empresas de trabajo temporal, y deberán cumplir las obligaciones que establece el capítulo IV de esta ley y las restantes normas que les resulten de aplicación.

3. Los trabajadores portuarios cedidos por centros portuarios de empleo ostentarán frente a las empresas usuarias todos los derechos que les reconoce esta ley, así como los que se puedan establecer mediante la negociación colectiva.

4. Lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores no será de aplicación respecto de las empresas usuarias titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios.

CAPÍTULO VI

Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal

Sección 1.ª Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo

Artículo 22. *Requisitos de la actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.*

1. 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 podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores para su puesta a disposición de

empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estar válidamente constituida y reunir los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, no siendo de aplicación el capítulo I de la presente Ley.

b) El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, sin perjuicio de la legislación aplicable al mismo, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo dispuesto en el capítulo II de la presente Ley, a excepción de la obligación de formalización en el modelo reglamentariamente establecido.

c) La empresa de trabajo temporal estará sujeta a lo establecido en la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional y deberá garantizar a sus trabajadores desplazados las condiciones de trabajo previstas en la misma, no siendo de aplicación el capítulo III de la presente Ley a excepción de lo dispuesto en el apartado 1 de su artículo 11.

2. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España y de las obligaciones tributarias de las empresas a que se refiere el apartado 1.

Artículo 23. *Disposiciones aplicables a las empresas usuarias.*

1. Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las empresas de trabajo temporal a que se refiere el artículo 22 cuando estas, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ellas contratadas.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la relación entre la persona trabajadora desplazada a España y la empresa usuaria se ajustará a lo establecido en el capítulo IV de la presente Ley.

2. Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que le sean cedidas por las empresas de trabajo temporal españolas o por las referidas en el artículo 22 a otro Estado miembro de la Unión Europea u otro Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán indicar en el contrato de puesta a disposición las fechas estimadas de inicio y finalización del envío, ya sea en el momento de su firma o a través de una adenda al mismo en caso de necesidad sobrevenida de efectuar el envío, así como informar sobre el inicio del envío a la empresa de trabajo temporal con tiempo suficiente antes del mismo para que la empresa de trabajo temporal pueda comunicar el desplazamiento al otro Estado al que es enviada la persona trabajadora, dentro del plazo que ese otro Estado prevé a tal efecto.

3. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, las empresas usuarias establecidas en otros Estados de la Unión Europea o signatarias del Acuerdo del Espacio Económico Europeo que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que le sean cedidas por las empresas de trabajo temporal a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán informar a la empresa de trabajo temporal sobre el inicio del envío con tiempo suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas.

Dichas empresas usuarias serán también responsables ante las autoridades españolas del incumplimiento de dicha obligación una vez que se haya producido el desplazamiento.

Asimismo, deberán cumplir con lo previsto en el artículo 3.7 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre.

Artículo 24. *Infracciones.*

(Derogado).

Artículo 25. *Sanciones.*

(Derogado).

Sección 2.ª Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas

Artículo 26. *Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas.*

1. Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en los términos previstos en la legislación de tales Estados y en la presente Ley.

El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se regirá por lo dispuesto en el capítulo II, a excepción de lo dispuesto en los artículos 8. c) y 9, que no serán de aplicación.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de la presente Ley. En todo caso, las empresas de trabajo temporal españolas deberán garantizar a sus personas trabajadoras las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas de trabajo temporal cuyas personas trabajadoras sean enviadas temporalmente por las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo a otro de tales Estados para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán garantizar a sus personas trabajadoras las condiciones de trabajo previstas en este último Estado por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y cumplir con las obligaciones previstas en dicho Estado para las empresas que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Las obligaciones de las empresas de trabajo temporal de acuerdo con el párrafo anterior deben entenderse sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España de acuerdo con la legislación española, o a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo de acuerdo con lo previsto en las normas nacionales de transposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y la Directiva del Consejo de 25 de junio de 1991 por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (91/383/CEE).

Artículo 27. *Infracciones y sanciones.*

(Derogado).

Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto en la presente Ley se aplicará la legislación laboral y de seguridad social a las relaciones existentes entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador, y

entre éste y la empresa usuaria, y la legislación civil y mercantil a las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Disposición adicional segunda. *Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

2. Con anterioridad al 31 de marzo de 2011, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.

b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.

c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

3. Desde el 1 de abril de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.

b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.

4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional tercera.

1. Las cooperativas, debidamente constituidas e inscritas de acuerdo con su legislación específica, podrán obtener la correspondiente autorización administrativa para operar como empresas de trabajo temporal, en los términos establecidos en la presente Ley.

A tal efecto, las cooperativas de trabajo asociado podrán contratar a cuantos trabajadores precisen para ponerlos a disposición de las empresas usuarias, de conformidad con lo establecido en los artículos 6, 8 y 10 de esta Ley, aunque el número de asalariados con contrato por tiempo indefinido supere el 10 por 100 del total de sus socios.

2. Las relaciones entre la cooperativa que actúe como empresa de trabajo temporal y sus socios trabajadores o socios de trabajo cuya actividad consista en prestar servicios en empresas usuarias, así como las correspondientes obligaciones de Seguridad Social, se regirán por lo previsto en la legislación aplicable a dicho tipo de sociedades.

Disposición adicional cuarta. *Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal.*

A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, con la única excepción de lo establecido en la presente Ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos.

Antes de la fecha señalada en el párrafo anterior, previa negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, el Gobierno establecerá los criterios funcionales de aplicación de lo dispuesto en dicho párrafo en el ámbito de dichas Administraciones.

Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos.

Disposición adicional quinta. *Autoridad laboral competente en determinados supuestos.*

1. En el caso de que la empresa dejara de disponer de centros de trabajo en la Comunidad Autónoma cuya autoridad laboral hubiera concedido la autorización, será autoridad laboral competente, a los efectos establecidos en esta ley, la de la Comunidad Autónoma en la que disponga de centro de trabajo o la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si dispone de centros en dos o más Comunidades Autónomas.

2. En el supuesto de empresas de trabajo temporal que solo tengan centros de trabajo en las ciudades de Ceuta o Melilla, será autoridad laboral competente, a los efectos establecidos en esta Ley, la respectiva Delegación del Gobierno.

Disposición adicional sexta. *Ventanilla única.*

A los efectos de garantizar lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, se adoptarán las medidas necesarias para su cumplimiento y en particular para garantizar la interoperabilidad de los distintos sistemas que dependan del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el Esquema Nacional de Interoperabilidad.

Disposición adicional séptima. *Normas específicas para el sector de la estiba portuaria.*

A las empresas de trabajo temporal que realicen la actividad de puesta a disposición de personal de estiba portuaria les serán de aplicación las normas previstas para los centros portuarios de empleo en el artículo 18.3.b) y 7, respecto de esos trabajadores.

Disposición transitoria. *Disposiciones aplicables a las empresas de trabajo temporal con autorización vigente a 5 de julio de 2014.*

1. Las empresas que tuvieran autorización, provisional o definitiva, vigente a 5 de julio de 2014 para el ejercicio de la actividad de empresa de trabajo temporal podrán desarrollar su actividad, por tiempo ilimitado, y en todo el territorio nacional, con sujeción a lo establecido en esta Ley, sin necesidad de nueva autorización.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, será autoridad laboral competente a los efectos establecidos en esta Ley la que hubiera concedido la autorización inicial o, en caso de que esta hubiera sido objeto de ampliación o reducción, la que hubiera concedido la última autorización.

Disposición final única.

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

§ 36

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

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 147, de 20 de junio de 2015
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2015-6838

La Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, procedente del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, del mismo nombre, ha llevado a cabo importantes modificaciones en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, con el objetivo fundamental de adaptarla a lo dispuesto en la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, que establece como principio básico el de eficacia nacional de las autorizaciones. Si bien se mantiene en la ley el régimen de autorización, al considerarse que este se encuentra justificado por razones de orden público relacionadas con la lucha contra el fraude, como garantía de los derechos de los trabajadores y del Sistema de Seguridad Social, se simplifica con la supresión de toda limitación en cuanto al ámbito territorial de actuación de las empresas de trabajo temporal o cualquier exigencia de ampliación o prórroga de las autorizaciones.

Si a ello se añade el tiempo transcurrido desde la aprobación del hasta ahora vigente Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, se hace necesaria la aprobación de un nuevo reglamento, pues se trata no solo de adaptarlo a esos últimos cambios legales, sino también de actualizar buena parte de su contenido tras veinte años de vigencia.

Los objetivos de este real decreto son, fundamentalmente, los tres siguientes:

En primer lugar, adecuar su contenido a los recientes cambios introducidos en la ley, fundamentalmente en lo que respecta al régimen de autorización administrativa para el desarrollo de la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal. Y ello tanto en relación con la validez y eficacia de la propia autorización como en relación con las reglas de aplicación para la determinación de la autoridad administrativa competente al efecto. Además, se recoge el nuevo plazo que la norma legal establece para que la autoridad laboral competente resuelva la solicitud de autorización presentada, plazo que ha pasado de tres meses a un mes.

En segundo lugar, implantar la administración electrónica en todo el procedimiento administrativo en materia de empresas de trabajo temporal. Es necesario tener en cuenta que el artículo 45 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que las Administraciones Públicas impulsarán el empleo y aplicación de las técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos, para el desarrollo de su actividad y el ejercicio de sus competencias. Posteriormente, uno de los objetivos de la Ley 11/2007, de 22 de junio,

de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, fue el establecimiento del derecho de los ciudadanos a realizar por medios electrónicos las mismas gestiones que se pueden llevar a cabo de forma presencial. Además, dicha Ley prevé que las administraciones públicas puedan establecer reglamentariamente, en determinados supuestos, la obligatoriedad de que las comunicaciones se hagan por medios electrónicos.

Por todo ello, se establece en el reglamento, para las autoridades administrativas y para las empresas, la utilización obligatoria de medios electrónicos tanto para los trámites del procedimiento de autorización como, posteriormente, para el cumplimiento de las obligaciones de información, lo que indudablemente facilitará la actuación de todos los sujetos implicados y contribuirá a una mayor agilidad y eficacia en todas las etapas. Ahora bien, tal funcionamiento por medios electrónicos requiere de la existencia de aplicaciones informáticas que se ocupen de la recepción y tratamiento de la documentación aportada, por lo que la norma prevé que, con carácter transitorio y hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se encuentren habilitados los mecanismos que permitan la tramitación del procedimiento por medios electrónicos, los trámites puedan seguir realizándose por los mismos medios en que venían haciéndose hasta este momento.

En tercer lugar, y tal como ya se ha adelantado, actualizar la norma reglamentaria, de modo que se adapte a los diferentes cambios normativos producidos a lo largo del periodo de vigencia del anterior real decreto y que han afectado a la regulación de la actividad de las empresas de trabajo temporal.

El reglamento aprobado por este real decreto se estructura en siete capítulos:

En el capítulo I, referido al objeto del reglamento, se incluye la referencia a las actividades que pueden desarrollar las empresas de trabajo temporal.

El capítulo II está dedicado a la autorización administrativa que, conforme a lo establecido en la ley, es única, tiene eficacia en todo el territorio nacional y se concede sin límite de duración. Se incluye en él el modo en que se determina la autoridad laboral competente, así como los procedimientos administrativos que han de seguirse, tanto para la solicitud de autorización, incluido el supuesto de reanudación de actividades, como para la extinción de la misma; procedimientos en los que obligatoriamente han de utilizarse medios electrónicos.

El capítulo III desarrolla la obligación legal de las empresas de trabajo temporal de constituir una garantía financiera y en él se contienen las reglas de aplicación para la determinación de su cuantía, así como las exigencias que deben ser observadas tanto para la ejecución de la garantía como para su liberación.

El capítulo IV, dedicado al Registro de Empresas de Trabajo Temporal, contiene una de las novedades fundamentales de la norma, la base de datos central gestionada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a la que deberá incorporarse parte de la información existente en los Registros de Empresas de Trabajo Temporal de las diferentes autoridades laborales.

Los capítulos V y VI están referidos a los requisitos formales y al contenido de, respectivamente, el contrato de puesta a disposición y el contrato de trabajo.

El capítulo VII contiene las obligaciones de información para la empresa de trabajo temporal, tanto respecto a la Administración, para cuyo cumplimiento ha de emplear, en todo caso, medios electrónicos, como respecto a la empresa usuaria.

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 de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, 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 29 de mayo de 2015,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final única de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Disposición adicional única. *Aplicación informática y convenios de colaboración.*

1. En el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de este real decreto el Ministerio de Empleo y Seguridad Social desarrollará una aplicación informática que dará cobertura a una base de datos central de empresas de trabajo temporal y al Registro de Empresas de Trabajo Temporal.

2. Mediante convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas se articulará la colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de empresas de trabajo temporal. Las comunidades autónomas podrán adherirse a la aplicación informática a que se refiere el apartado anterior o bien utilizar aplicaciones informáticas propias compatibles con la del Ministerio.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos iniciados.*

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 les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio en lo que no se oponga a lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, en la redacción vigente a partir del 5 de julio de 2014.

Disposición transitoria segunda. *Tramitación por medios electrónicos.*

Hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se encuentren habilitados los mecanismos que permitan la tramitación del procedimiento por medios electrónicos, podrán seguir realizándose todos los trámites por los medios en que vinieran practicándose a la fecha de entrada en vigor de este real decreto. La relación de contratos de puesta a disposición deberá remitirse en el modelo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogado el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. 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.

Disposición final segunda. *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.

Disposición final tercera. *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 LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. Este reglamento tiene por objeto regular el régimen de la actividad constitutiva de las empresas de trabajo temporal, según la definición contenida en el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. Las demás actividades que, de conformidad con lo dispuesto en dicha ley, puedan llevar a cabo las empresas de trabajo temporal, como agencias de colocación, para el desarrollo de actividades de formación para la cualificación profesional o de asesoramiento y de consultoría de recursos humanos, se regirán por la normativa específica que en su caso les resulte de aplicación.

CAPÍTULO II

Autorización administrativa

Artículo 2. *Autorización administrativa.*

1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal deberán obtener autorización administrativa previa de la autoridad laboral competente.

2. La autorización administrativa será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

Artículo 3. *Autoridad laboral competente.*

1. A los efectos previstos en este reglamento, será autoridad laboral competente la siguiente:

a) El órgano competente de la comunidad autónoma en la que radiquen el centro o centros de trabajo de la empresa de trabajo temporal si en el momento de la solicitud dispone de centros en una sola comunidad autónoma.

b) La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si en el momento de la solicitud la empresa de trabajo temporal dispone de centros de trabajo en dos o más comunidades autónomas.

c) Las Delegaciones de Gobierno de Ceuta o Melilla, en el supuesto de empresas que únicamente cuenten con centros de trabajo en alguna de dichas ciudades.

2. En el caso de que una empresa de trabajo temporal deje de disponer de centro de trabajo en la comunidad autónoma que hubiera concedido la autorización administrativa, será autoridad laboral competente la de la comunidad autónoma en la que sí disponga de centro o la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si los tiene en dos o más comunidades autónomas.

En el caso de que una empresa de trabajo temporal que haya sido autorizada por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social deje de disponer de centro de trabajo en todas las comunidades autónomas excepto en una, será autoridad laboral competente la de la comunidad autónoma en la que disponga de centro.

En tales supuestos, la autoridad laboral que deje de ser competente dará traslado de todo el expediente a la autoridad que pase a ser competente por aplicación de las reglas anteriores. El cambio de autoridad competente no podrá suponer que la empresa de trabajo temporal deba cumplir nuevos requisitos o realizar trámites adicionales ante la nueva autoridad.

Artículo 4. *Autorización de inicio de actividades.*

1. En la solicitud de autorización, que se presentará ante la autoridad laboral competente, se harán constar, en todo caso, los siguientes datos:

a) Identificación completa del solicitante.
b) Denominación de la empresa, en la que se deberá incluir necesariamente los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT».
c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.
d) Número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

2. A la solicitud de autorización, que deberá presentarse por medios electrónicos en el Registro a que se refiere el capítulo IV, se acompañará, también por medios electrónicos, la siguiente documentación:

a) Poder suficiente en derecho, si el solicitante actúa en representación de una persona jurídica, salvo que la solicitud se presente mediante un certificado de firma electrónica de persona jurídica en el que el solicitante figure como apoderado o que el solicitante figure registrado en el Registro Electrónico de Apoderamientos.
b) Cuando la solicitud se formule por personas jurídicas, certificación acreditativa de la inscripción de la empresa, cualquiera que sea la forma que revista, en el Registro Mercantil o en el correspondiente Registro de Cooperativas. Además, deberá aportarse copia de la escritura de constitución inscrita en el correspondiente Registro y, en su caso, estatutos de la sociedad.
c) Copia de la documentación acreditativa de haber constituido la garantía financiera a que se refiere el artículo 3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, conforme a lo dispuesto en el artículo 8 de este reglamento, debiendo ser presentada la documentación original en los tres días hábiles siguientes.
d) Memoria explicativa de la estructura organizativa con la que cuenta la empresa, detallada por centros de trabajo, justificativa del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 2.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

3. La solicitud deberá presentarse a través de la dirección electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando los formularios previstos específicamente para ello.
Los solicitantes podrán acompañar cuantos documentos estimen conveniente para precisar o completar los datos del formulario, los cuales deberán ser admitidos y podrán ser tenidos en cuenta por el órgano al que se dirijan.
4. En su solicitud, el solicitante podrá autorizar a la autoridad laboral competente para que obtenga de forma directa, a través de certificados electrónicos, la acreditación de su identidad, así como la acreditación de que la empresa se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
En el supuesto de que el solicitante no autorice expresamente la comprobación de los datos por la autoridad laboral competente, deberá aportar la documentación correspondiente.
5. La autoridad laboral competente resolverá en el plazo de un mes, contado desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo, estimando o desestimando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada.
Contra la resolución podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que la dictó.
6. Las autorizaciones administrativas se numerarán correlativamente, de acuerdo con lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto. El número asignado se conservará durante toda la vida de la empresa de trabajo temporal y sólo se procederá a dar nueva numeración por reanudación de actividades o por cambio de autoridad laboral competente.
7. La autorización expirará cuando la empresa deje de realizar la actividad consistente en la puesta a disposición de trabajadores durante un año ininterrumpido. Cuando la autoridad laboral competente verifique que concurre tal circunstancia, practicará el correspondiente asiento registral y lo comunicará a la empresa.

Artículo 5. *Procedimiento para la extinción de la autorización.*

1. Si la autoridad laboral competente apreciase el incumplimiento por la empresa de las obligaciones de mantenimiento de una estructura organizativa adecuada o de actualización anual de la garantía financiera, en los términos indicados en el artículo 2.7 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, iniciará de oficio el procedimiento de extinción de la autorización, comunicando formalmente a la empresa las irregularidades observadas. Simultáneamente solicitará informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e informe de los representantes legales de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal, a quienes deberá remitir copia de la comunicación realizada a la empresa. Los informes deberán emitirse en el plazo de quince días.

2. Sin perjuicio de su derecho a formular las alegaciones que estime oportunas, la empresa deberá acreditar el cumplimiento de las obligaciones indicadas en el apartado anterior en el plazo máximo de un mes a partir de la notificación.

3. Transcurrido el plazo de un mes sin que la empresa haya acreditado dicho cumplimiento, la autoridad competente, previa audiencia a la empresa, dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, en la que declarará la extinción de la autorización como empresa de trabajo temporal, especificando las carencias o deficiencias que la justifican.

4. La resolución que declare la extinción será susceptible de recurso de alzada ante el superior jerárquico del que la dictó. Sin perjuicio de la posibilidad de recurso ante la jurisdicción social, la declaración de extinción se entenderá plenamente ejecutiva a partir del momento en que la resolución adquiera firmeza en vía administrativa.

Una vez firme la resolución, se ordenará la baja de la empresa en el Registro de Empresas de Trabajo Temporal.

En ese caso, el mantenimiento de la actividad como empresa de trabajo temporal determinará las responsabilidades administrativas y de todo orden a que haya lugar.

Artículo 6. *Autorización por reanudación de actividades.*

1. La empresa de trabajo temporal deberá solicitar nueva autorización administrativa en los siguientes casos:

a) Cuando la autorización haya expirado por no haber realizado la actividad consistente en la puesta a disposición de trabajadores durante al menos un año ininterrumpido.

b) Cuando la autoridad laboral competente haya declarado la extinción de la autorización.

c) Cuando, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, haya sido sancionada con la suspensión de actividades durante un año por haber incurrido en reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 18.3 de dicho texto refundido.

2. En estos casos, el procedimiento de autorización se ajustará a lo previsto en los artículos 3 y 4 de este reglamento, debiendo la empresa facilitar toda la información y aportar aquellos documentos que no se encuentren en poder de la autoridad laboral competente. A la solicitud de autorización por reanudación se acompañará, además, la justificación documental de haber destinado el 1 por ciento de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias y la declaración de los gastos de personal, todo ello correspondiente al último ejercicio económico de actividad.

Artículo 7. *Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. En los procedimientos de autorización previstos en los artículos anteriores, la autoridad laboral competente solicitará, por medios electrónicos, informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con carácter preceptivo y no vinculante. El informe versará sobre la estructura organizativa y medios de que dispone la empresa de trabajo temporal, pudiendo indicar la autoridad solicitante aquellos extremos concretos que en particular hayan de ser objeto de comprobación.

2. El informe deberá ser remitido, también por medios electrónicos, a la autoridad laboral en el improrrogable plazo de quince días contados desde el siguiente al de recepción de la solicitud.

CAPÍTULO III

Garantía financiera

Artículo 8. *Garantía financiera.*

1. Las empresas de trabajo temporal deberán constituir, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa, una garantía financiera que podrá consistir en:

a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.
b) Aval o fianza de carácter solidario prestado por un banco, caja de ahorros, cooperativa de crédito, sociedad de garantía recíproca, o póliza de seguros contratada al efecto.

Dichas garantías se constituirán conforme a las normas por las que se rigen y surtirán los efectos que le son propios según las mismas.
2. Para obtener la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía financiera deberá alcanzar un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en el momento de presentar la solicitud, en cómputo anual.
La empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera, de modo que en los ejercicios subsiguientes la garantía alcance un importe igual al 10 por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en cómputo anual.
3. Dentro de los tres primeros meses de cada año natural la empresa deberá acreditar documentalmente la actualización de la garantía ante la autoridad laboral competente.
4. Si el cierre de centros de trabajo determinase una alteración del régimen competencial, la garantía financiera ya constituida quedará a disposición de la autoridad laboral que resulte competente.
5. La garantía constituida responderá, en la forma prevista en el artículo 10, de las deudas por indemnizaciones, salariales y de Seguridad Social. Cuando la garantía se haya ejecutado total o parcialmente, la empresa de trabajo temporal, en el plazo de los quince días siguientes a su ejecución, deberá reponer la citada garantía en la cuantía que corresponda y comunicarlo a la autoridad laboral competente. En caso contrario, se iniciará el procedimiento regulado en el artículo 5.

Artículo 9. *Masa salarial.*

1. A los efectos previstos en los artículos 3 y 12.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, se entiende por masa salarial el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por todos los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para ser cedidos a las empresas usuarias, exceptuándose los conceptos siguientes:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
b) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y extinciones de contratos.
c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran realizado los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral.

2. No se considerará parte integrante de la masa salarial las cotizaciones a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta a cargo del empleador.
3. Cuando la empresa de trabajo temporal sea una cooperativa de trabajo asociado, la masa salarial se entenderá constituida por las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por los trabajadores contratados para ser cedidos, calculada conforme al apartado 1, así como por los anticipos laborales percibidos por los socios trabajadores cedidos a empresas usuarias.

4. Dentro de los tres primeros meses de cada año natural la empresa deberá presentar ante la autoridad laboral competente una declaración formal relativa a la cuantía de la masa salarial del año anterior.

Artículo 10. *Ejecución de la garantía financiera.*

1. La garantía constituida por la empresa de trabajo temporal responderá de las deudas por indemnizaciones así como de las deudas salariales contraídas con los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, cuando las citadas deudas estén pendientes de pago, una vez que las mismas hayan sido reconocidas o fijadas en acto de conciliación o resolución judicial firme. Asimismo, la garantía responderá de las deudas por cuotas de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, referidas a dichos trabajadores cedidos, una vez que las mismas hayan sido determinadas mediante providencia de apremio o diligencia de embargo expedidas por la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. El trabajador afectado podrá solicitar de la autoridad laboral competente la ejecución de la garantía financiera cuando concurran las circunstancias previstas en el apartado anterior. La solicitud de ejecución deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

a) Documentación acreditativa de la identidad del solicitante.

b) Documentos acreditativos de la existencia de las deudas salariales o indemnizatorias reconocidas en su favor, según lo previsto en el apartado 1.

c) Documentos acreditativos de la relación laboral del solicitante con la empresa de trabajo temporal cuya garantía financiera se exige que responda de las deudas pendientes de pago.

3. El plazo para que el trabajador solicite la ejecución de la garantía financiera será de un año a contar desde la fecha del acto de conciliación o resolución judicial firme en que se reconozca la deuda por salarios o indemnizaciones.

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

4. Cuando la garantía financiera resulte insuficiente para satisfacer la totalidad de los créditos existentes, se procederá a su ejecución de acuerdo con el siguiente orden:

a) En primer lugar, gozarán de preferencia absoluta sobre cualquier otro crédito los salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

El remanente de la garantía financiera, después de abonados los salarios en la cuantía establecida en el párrafo anterior, se aplicará al pago de las restantes deudas salariales. A tal fin, la prelación entre todos los acreedores se determinará por el orden de fechas de presentación de las solicitudes de ejecución de dicha garantía.

b) En segundo lugar, tendrán preferencia los créditos por indemnizaciones económicas derivadas de la finalización de contratos de puesta a disposición hasta una cuantía máxima de doce días de salario.

Si existiere remanente de la garantía financiera una vez saldados los créditos por indemnizaciones referidos en el párrafo anterior se aplicará al pago de las restantes deudas indemnizatorias la prelación prevista en el último párrafo de la letra a) de este apartado.

c) Por último, los créditos por cuotas de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta.

5. En caso de concurso, la clasificación de los créditos, así como las acciones de ejecución que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios e indemnizaciones por despido que les puedan ser adeudados quedan sometidas a lo establecido en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

6. Si la garantía financiera fuere insuficiente, las empresas usuarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, responderán subsidiariamente de las obligaciones salariales, indemnizatorias y de Seguridad Social contraídas con el trabajador cedido durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, o solidariamente

en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de dicho texto legal.

Artículo 11. *Liberación de la garantía.*

1. Conforme a lo previsto en el artículo 3.5 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, la garantía financiera será liberada y devuelta a la empresa de trabajo temporal cuando esta haya cesado definitivamente en su actividad y acredite ante la autoridad laboral competente que carece de obligaciones indemnizatorias, salariales y de Seguridad Social.

A tal fin, la empresa de trabajo temporal deberá presentar una solicitud por medios electrónicos en la que podrá autorizar a la autoridad laboral competente para que obtenga de forma directa, a través de certificados electrónicos, la acreditación de la baja de la totalidad de su plantilla en la Seguridad Social, así como la acreditación de que la empresa se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.

En el supuesto de que el solicitante no autorice la comprobación de los datos por la autoridad laboral competente, deberá aportar la documentación correspondiente.

Junto a la solicitud deberá presentar igualmente copia de los correspondientes finiquitos debidamente firmados.

2. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, la autoridad laboral se dirigirá a los servicios administrativos de mediación, arbitraje y conciliación y a los órganos jurisdiccionales del orden social para que comuniquen si existe algún procedimiento pendiente en relación con la empresa de trabajo temporal que pudiera hacer necesaria la retención de la garantía financiera.

3. Cuando la empresa haya cesado en su actividad y tuviera obligaciones pendientes, de las previstas en el apartado 1, la garantía se ejecutará conforme a lo previsto en el artículo 10.

CAPÍTULO IV

Registros de Empresas de Trabajo Temporal

Artículo 12. *Registros de Empresas de Trabajo Temporal.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, cada una de las autoridades laborales competentes para conceder autorizaciones administrativas a empresas de trabajo temporal llevará un Registro de Empresas de Trabajo Temporal, con funcionamiento por medios electrónicos, que tendrá carácter público.

2. Los Registros de Empresas de Trabajo Temporal, de carácter público y funcionamiento electrónico, no tienen la naturaleza de registro electrónico a que se refiere la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Artículo 13. *Asientos registrales.*

1. La inscripción registral de las empresas de trabajo temporal se practicará, de forma electrónica, de oficio por la autoridad laboral competente de forma simultánea a la concesión de la autorización administrativa, haciendo constar los siguientes datos:

a) Identificación completa de la empresa de trabajo temporal.

b) Identificación del empresario individual o de la persona jurídica, así como de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en esta, y número de autorización administrativa.

c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.

d) Garantía financiera, expresando su importe y la forma en que ha quedado constituida.

2. En el acto de la inscripción se asignará un número de autorización administrativa conforme a lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

3. En el supuesto de comunicación de cambios a que se refieren las letras a) y b) del artículo 17.2, la autoridad laboral practicará el correspondiente asiento registral, a cuyo efecto la empresa deberá aportar copia de la certificación de inscripción del Registro Mercantil o, en su caso, del correspondiente Registro de Cooperativas o bien autorizar a la

autoridad laboral a obtener del Registro Mercantil o del Registro de Cooperativas certificación acreditativa de la inscripción.

Asimismo, se practicarán los asientos registrales correspondientes a los cambios en la cuantía y forma de constitución de la garantía financiera, aperturas y cierres de centros de trabajo y al cese en la actividad de empresa de trabajo temporal.

4. El órgano del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o de la comunidad autónoma que, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, haya acordado la suspensión de actividades de una empresa de trabajo temporal por haber incurrido en reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 18.3 de dicho texto refundido, lo pondrá en conocimiento de la autoridad laboral competente dándole traslado de la resolución en la que se imponga la sanción, a efectos de practicar el correspondiente asiento registral.

Artículo 14. *Base de datos central.*

1. De la información existente en los Registros de Empresas de Trabajo Temporal, los datos que a continuación se relacionan se incorporarán a una base de datos central, cuya gestión corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

a) Identificación de la empresa.

b) Autorización para el desarrollo de la actividad de empresa de trabajo temporal, incluidos los supuestos de reanudación, así como de suspensión o cese de actividades.

c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.

d) Cambios de domicilio social de la empresa y aperturas y cierres de centros de trabajo.

e) Relaciones de los contratos de puesta a disposición a que se refiere el artículo 17.1.

2. Los datos incluidos en las letras a), b), c) y d) serán de acceso público.

3. Los datos de la letra e) serán accesibles para las autoridades laborales.

CAPÍTULO V

Contrato de puesta a disposición

Artículo 15. *Contrato de puesta a disposición.*

1. El contrato se formalizará siempre por escrito, en el modelo oficial que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto, por duplicado, debiendo contener, como mínimo, la siguiente información:

a) Datos identificativos de la empresa de trabajo temporal, haciendo constar el número de autorización, número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Datos identificativos de la empresa usuaria, indicando, expresamente, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

c) Supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica, según lo dispuesto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

d) Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.

e) La establecida en el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

f) Servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria.

g) Duración prevista del contrato.

h) Lugar y horario de trabajo.

i) Precio convenido.

j) Retribución total.

k) Convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria.

2. Además, en el supuesto de contratos para la formación y el aprendizaje, en el contrato de puesta a disposición se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador.

3. Los contratos de puesta a disposición que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información se considerarán ajustados al citado modelo.

CAPITULO VI

Contrato de trabajo

Artículo 16. *Contrato entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador.*

1. El contrato celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para ser puesto a disposición de empresas usuarias se formalizará siempre por escrito, por duplicado, debiendo comunicarse su contenido a la oficina pública de empleo dentro de los diez días siguientes a su celebración, en los términos que reglamentariamente estén establecidos.

2. Sin perjuicio de lo exigido en la normativa aplicable a cada modalidad, el contrato de trabajo de duración determinada, coincidente con la del contrato de puesta a disposición, contendrá, como mínimo, los siguientes datos:

a) Identificación de las partes contratantes, haciendo constar en el caso de la empresa de trabajo temporal el número de autorización administrativa, número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

c) Causa del contrato de puesta a disposición.

d) Contenido de la prestación laboral.

e) Información a que se refiere el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero.

f) Duración prevista del contrato de trabajo.

g) Lugar y horario de trabajo.

h) Remuneración convenida.

i) Convenio colectivo aplicable en la empresa de trabajo temporal y en la empresa usuaria.

3. En el supuesto de contrato en prácticas, además de los datos indicados en el apartado anterior, se hará constar expresamente la titulación del trabajador.

4. En el supuesto de contrato para la formación y el aprendizaje, además de los datos indicados en el apartado 2, deberá incluirse el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

5. Cuando el trabajador haya sido contratado por tiempo indefinido por la empresa de trabajo temporal se le deberá entregar, cada vez que vaya a prestar servicios en una empresa usuaria, la correspondiente orden de servicio, en la que se indicará:

a) Identificación de la empresa usuaria en la que ha de prestar servicios, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Causa del contrato de puesta a disposición.

c) Contenido de la prestación laboral.

d) Información a que se refiere el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero.

e) Lugar y horario de trabajo.

CAPÍTULO VII

Obligaciones de información

Artículo 17. *Obligaciones de información a la Administración.*

1. Las empresas de trabajo temporal están obligadas a remitir por medios electrónicos al Registro de Empresas de Trabajo Temporal de la autoridad laboral competente, dentro de los primeros diez días de cada mes y en el modelo que se establezca en las disposiciones de

desarrollo de este real decreto, una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados en el mes anterior, en la que deberá constar:

a) Nombre, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social de los centros de trabajo de las empresas usuarias.
b) Número de contratos celebrados con cada una de ellas, desglosado por supuestos de celebración, de conformidad con lo previsto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.
c) Número total de trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias. Si un trabajador hubiera sido cedido en más de una ocasión, a la misma o distinta empresa usuaria, se computará una sola vez.

Dicha documentación se remitirá igualmente en el caso de que la empresa no haya formalizado contratos de puesta a disposición, haciendo constar tal circunstancia.
2. Las empresas de trabajo temporal están igualmente obligadas a comunicar a la autoridad laboral, dentro de los quince días siguientes a su producción o, en su caso, a la notificación de su inscripción en el correspondiente Registro Mercantil o Registro de Cooperativas, los siguientes actos:

a) Los cambios de titularidad y de domicilio social de la empresa.
b) El cambio de las personas que ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, indicando sus datos identificativos.
c) La apertura de nuevos centros de trabajo.
d) El cierre de centros de trabajo.
e) El cese en la actividad como empresa de trabajo temporal.

Artículo 18. *Obligaciones de información a la empresa usuaria.*

1. La empresa de trabajo temporal deberá suministrar a la empresa usuaria la siguiente documentación en relación con los trabajadores que haya cedido:

a) Copia del contrato de trabajo o de la correspondiente orden de servicio.
b) Documentación acreditativa de haber cumplido con las obligaciones salariales contraídas con dichos trabajadores y en materia de Seguridad Social.

2. En el supuesto de contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa de trabajo temporal deberá facilitar a la usuaria el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa conforme a su normativa específica.

Disposición adicional primera. *Aplicación de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.*

Sin perjuicio de las peculiaridades previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en el presente Reglamento, se estará a lo dispuesto con carácter general en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en sus normas de desarrollo.
En materia de infracciones y sanciones laborales será de aplicación el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y demás disposiciones reglamentarias sobre procedimiento sancionador.

Disposición adicional segunda. *Contratos de trabajo de primer empleo joven.*

Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, y conforme a lo establecido en las disposiciones adicional quinta y transitoria primera de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, podrán también celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo de primer empleo joven según lo establecido en el artículo 12 de dicha Ley.

En este caso, y a efectos de lo previsto en el artículo 15.1.c), deberá especificarse en el contrato de puesta a disposición que el contrato se celebra bajo este supuesto.

Disposición transitoria única. *Números de autorización en vigor.*

Las autorizaciones concedidas a empresas de trabajo temporal antes de la entrada en vigor de este Reglamento mantendrán el número inicialmente asignado.

§ 37

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

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 318, de 31 de diciembre de 2010
Última modificación: 1 de marzo de 2014
Referencia: BOE-A-2010-20151

I

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española; a este fin se recogen un conjunto de medidas entre las que se incluían las dirigidas a lograr elevar las oportunidades de las personas desempleadas mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

Dado los efectos que la actual crisis económico-financiera está produciendo en el mercado de trabajo y los altos índices de desempleo que se están registrando en nuestro país, es ineludible iniciar una apertura a la colaboración público-privada entre los agentes que intervienen en la intermediación laboral, preservando en todo caso la centralidad y el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo de carácter estatal y autonómico, de forma que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y la colocación.

En todo caso, la intermediación en el mercado se trabajo se configura como un servicio de carácter público, con independencia de los agentes que la realizan, que además de incrementar las posibilidades de colocación de las personas trabajadoras en desempleo, pretende configurar un mercado de trabajo cada vez más equilibrado que subsane las disfunciones que impiden la adecuada casación entre ofertas y demandas de empleo.

En este contexto la citada Ley modifica la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, procediendo a regular las agencias privadas de colocación, incluyendo las que tienen ánimo de lucro, cuya actividad no permitía la normativa anterior, lo que supone complementar la actividad que ya desarrollan los servicios públicos de empleo, con el fin de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, dotando para ello a los agentes que intervienen en los procesos de intermediación y de colocación de más y mejores medios. Como fruto de esta mayor intervención y mejor colaboración entre agentes públicos y privados se conseguirá lograr una más eficaz intermediación, proporcionando a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitando a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

Esta nueva regulación de agencias de colocación se enmarca en las medidas que conforman la nueva agenda social que el Gobierno va a acometer en este periodo, todo ello con el objetivo de responder con decisión a las profundas secuelas que está dejando la crisis económica-financiera en nuestro mercado laboral. En este sentido, una de las líneas de actuación acometidas ha sido el reforzamiento de los servicios públicos de empleo,

dotándolos de más recursos humanos, ampliando la plantilla de los mismos al adicionar, a los 1.500 orientadores que ya venían desarrollando tareas de inserción laboral de personas trabajadoras en desempleo, otros 1.500 promotores de empleo para el refuerzo de la atención a la demanda y oferta de empleo en los servicios públicos de empleo.

Por otro lado, en este mismo sentido de potenciación de los servicios públicos de empleo se está procediendo a la reforma de las políticas activas de empleo con el objetivo de mejorar la eficacia de este importante instrumento de intervención en el mercado de trabajo, en especial para la atención de las personas desempleadas y la mejora de su empleabilidad.

II

Mediante este real decreto se procede al desarrollo reglamentario de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, regulando el régimen de autorización y la actividad de las agencias de colocación que realicen actividades de intermediación laboral.

Respecto a la definición de las agencias de colocación se siguen las referencias establecidas en la citada Ley, esto es, la actividad propia de las mismas que consiste en la realización de actuaciones de intermediación laboral, incluyéndose la mención a las empresas de recolocación como agencias de colocación especializadas en esta actividad. Asimismo se recoge la distinción entre agencias de colocación autorizadas que actúan de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo, con las que actúan como entidad colaboradora de los mismos mediante la suscripción de un convenio de colaboración.

Se recoge la obligatoriedad de que las agencias de colocación obtengan para poder realizar su actividad autorización de los servicios públicos de empleo. Dicha autorización la concederá el Servicio Público de Empleo Estatal cuando las agencias pretendan establecer centros desde los que desarrollar su actividad en más de una comunidad autónoma, o del servicio equivalente en la comunidad autónoma cuando pretendan establecer centros únicamente en el territorio de esa comunidad. En el supuesto de que las agencias de colocación pretendan ampliar su ámbito de actuación, estableciendo centros en otras comunidades autónomas, deberán solicitar la ampliación de su autorización. En todo caso se establece que la autorización será única y tendrá validez para gestionar ofertas de trabajo y solicitudes de empleo de todo el territorio español.

La información sobre las agencias autorizadas quedará integrada en el espacio telemático común contemplado en el capítulo II de esta norma a fin de que pueda ser conocida tanto por los servicios públicos de empleo como por la ciudadanía en general, avanzando de esta forma en el principio de transparencia sobre la actuación de estos agentes que intervienen en la intermediación laboral y en definitiva ejercen un servicio público.

En relación a la financiación de estas agencias de colocación, se determina en este real decreto que sólo podrán recibir financiación de los servicios públicos de empleo aquellas agencias que suscriban convenios de colaboración con los mismos.

Se establecen las obligaciones que deben cumplir con carácter general todas las agencias de colocación, destacando entre ellas la exigencia de que en la actuación de estas agencias se garantice la gratuidad a las personas trabajadoras por la prestación de servicios, los principios de igualdad, no discriminación en el acceso al empleo y el respeto a la intimidad y dignidad a las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos. Asimismo se recoge la obligación de elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas trabajadoras desempleadas integrantes de colectivos prioritarios. En todo caso las agencias de colocación estarán sujetas a las actuaciones de control e inspección que realicen los servicios públicos de empleo y otros órganos de control.

Por último, en este apartado de obligaciones cabe resaltar que las agencias deben disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, de tal manera que se suministre información periódica sobre ofertas y demandas de empleo y el resto de actividades que desarrollen, asimismo deberán presentar una memoria anual de actividades realizadas conteniéndose en la misma la información sobre los indicadores de eficacia que se recogen en la disposición adicional primera.

El real decreto crea un espacio telemático común dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo al objeto de integrar la información proporcionada por éstos respecto a las agencias de colocación y la que suministren las propias agencias respecto a la actividad desarrollada, cabe destacar la exigencia de que el suministro de la información sea periódico.

El capítulo III regula el procedimiento para la concesión y extinción de la autorización, recogiéndose la iniciación del procedimiento con la información a aportar por las agencias, la instrucción del mismo y su terminación, estableciéndose un plazo máximo de tres meses para resolver sobre la concesión o denegación de la autorización. Se recogen criterios de valoración mínimos para conceder o denegar la autorización, destacando los de solvencia técnica suficiente, disponer de centros de trabajo adecuados y tener experiencia mínima previa.

La autorización se establece por una vigencia inicial de cinco años que se podrá prorrogar de forma indefinida, con la comprobación, en todo caso, por parte de los servicios públicos de empleo de que se mantienen los requisitos y condiciones que determinaron su otorgamiento. Asimismo, se regula el régimen de extinción de la autorización en el supuesto de que se den las circunstancias previstas en el real decreto.

El capítulo IV se refiere a las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo. En este sentido se establece que para la consideración de entidades colaboradoras se precisa que las agencias suscriban convenios de colaboración con los servicios públicos de empleo.

Para las agencias de colocación que actúan como entidades colaboradoras se recogen, además de las obligaciones generales y de las que se establezcan en los convenios de colaboración, unas obligaciones específicas entre las que cabe destacar el suministrar la información en el formato y con los contenidos que se recojan en el convenio, la comunicación de los incumplimientos de las personas trabajadoras y en concreto de las perceptoras de prestaciones, realizar las acciones propias del convenio, garantizar a las personas trabajadoras y empleadores la gratuidad por la prestación de servicios, así como fijar un porcentaje mínimo de la actividad que deben realizar las agencias de colocación con fondos no provenientes de los servicios públicos de empleo para que puedan suscribir convenios de colaboración; de esta manera se pretende evitar que las agencias de colocación solo desarrollen actividades financiadas con fondos públicos.

Respecto de la iniciativa para la suscripción de convenios de colaboración, los servicios públicos de empleo podrán establecer en su ámbito territorial el procedimiento para dicha suscripción.

En la disposición adicional primera se recogen las variables mínimas a considerar para determinar los indicadores de eficacia que se emplearán para la evaluación de la actividad desarrollada por las agencias de colocación.

Asimismo, se recoge en la Disposición adicional segunda la utilización exclusiva por parte de las administraciones públicas del servicio de intermediación para la selección de personal de carácter temporal al servicio de las mismas.

Las tres disposiciones transitorias contemplan el plazo que tendrán las agencias de colocación autorizadas con arreglo al Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, para adecuarse a esta nueva regulación y solicitar la correspondiente autorización; se mantiene la vigencia de los convenios para el desarrollo de planes de servicios integrados para el empleo hasta el final de la duración prevista en los mismos; y se habilitan las webs de los servicios públicos de empleo para el suministro de la información a que se refieren los artículos 5.m) y 17.a) hasta la entrada en funcionamiento del espacio telemático común.

Finalmente por este real decreto se deroga el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. Dicha normativa ha sido la vigente hasta la aprobación de este real decreto.

Este real decreto se dicta de acuerdo con la habilitación conferida en el apartado 3 de la disposición final tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, que autoriza al Gobierno a aprobar las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en esta Ley en materia de agencias de colocación.

En el proceso de elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, las Comunidades

Autónomas e informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y ha emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa aprobación del Vicepresidente tercero del Gobierno y Ministro de Política Territorial y Administración Pública de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de diciembre de 2010.

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto regular el régimen de autorización y la actividad de las agencias de colocación que realicen actividades de intermediación laboral, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Artículo 2. *Definición de las agencias de colocación.*

1. A efectos de lo previsto en esta norma, se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

A este fin las agencias de colocación valorarán los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales de las personas trabajadoras que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados. Estas agencias de colocación podrán desarrollar también actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

2. Las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, y estarán sometidas al régimen legal y reglamentario establecido con carácter general para las agencias de colocación.

3. Las agencias de colocación autorizadas podrán actuar de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo, y/o como entidades colaboradoras de los mismos, mediante la suscripción de un convenio de colaboración con aquéllos, de acuerdo con el procedimiento y con el alcance previstos en el Capítulo IV

4. En relación con sus personas usuarias, las agencias de colocación deberán cumplir las condiciones de actuación previstas en esta norma y, en el supuesto de haber suscrito convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, las específicas que figuren en el correspondiente convenio.

5. Las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo llevarán a cabo las actuaciones que se establezcan en el convenio de colaboración previsto en el Capítulo IV con las personas demandantes de empleo inscritas como tales en los servicios públicos de empleo.

Artículo 3. *Autorización.*

1. Dada la consideración de la intermediación laboral como servicio de carácter público, las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del Servicio Público de Empleo Estatal cuando pretendan realizar su

actividad desde centros de trabajo establecidos en diferentes Comunidades Autónomas, o del servicio equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que pretendan desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de esa Comunidad.

La autorización será única y tendrá validez para gestionar ofertas de trabajo y solicitudes de empleo de todo el territorio español. En el supuesto de que una agencia autorizada para desarrollar su actividad en una o varias Comunidades Autónomas pretenda ampliar su ámbito de actuación realizando la misma desde centros que establezca en otras Comunidades Autónomas donde no los tuviera, deberá solicitar del Servicio Público de Empleo Estatal una ampliación de dicha autorización con ese fin.

Igualmente, deberán solicitar autorización las entidades que casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos. En este caso, la concesión de la autorización corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Los procedimientos de concesión, ampliación y extinción de la autorización se regirán por lo dispuesto en el capítulo III.

3. La información relativa a las autorizaciones concedidas, así como las autorizaciones para la modificación del ámbito de actuación de las agencias de colocación, al objeto de que pueda ser conocida tanto por los servicios públicos de empleo como por la ciudadanía, quedará integrada en el espacio telemático común recogido en el artículo 6, dentro del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo establecido en el marco de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre y el Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla dicha Ley en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

Véase sobre el régimen de declaración responsable lo establecido en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11431, en relación con la Sentencia 69/2018, de 21 de junio. Ref. BOE-A-2018-10511

CAPÍTULO II

Régimen de funcionamiento y desarrollo de la actividad

Artículo 4. *Régimen jurídico.*

Las agencias de colocación autorizadas desarrollarán su actividad de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, en el presente real decreto y en las demás disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación. También habrán de respetar las condiciones establecidas en los acuerdos u otros instrumentos de coordinación que se formalicen con los servicios públicos de empleo. Así mismo, en caso de formalizar convenios de colaboración de los previstos en el capítulo IV, habrán de respetar su contenido.

Artículo 5. *Obligaciones de las agencias de colocación.*

Las agencias de colocación deberán cumplir las siguientes obligaciones:

a) Estar previamente autorizadas por el servicio público de empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la concesión de la autorización.

b) Solicitar autorización para la ampliación de su ámbito de actuación.

c) Garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, en los términos establecidos en el artículo 22.4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.

d) Garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, en los términos establecidos en el artículo 16.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.

e) Garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal.

f) No subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas.

g) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas desempleadas integrantes de los colectivos prioritarios mencionados en el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, en coordinación con los Servicios Públicos de Empleo y en el marco de la planificación general que se establezca en el Sistema Nacional de Empleo.

h) Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

i) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

j) Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido.

k) Estar sujeta a las actuaciones del control e inspección que lleven a cabo los servicios públicos de empleo de acuerdo con la normativa de referencia, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos de control.

l) Hacer constar en el desarrollo de las actividades como agencia de colocación, en los términos que se indiquen por el servicio público de empleo que concede la autorización, la condición de autorizada y número de autorización en todo lugar donde figure su nombre.

m) Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, con el fin de que el suministro de información sobre demandas y ofertas de empleo, así como del resto de actividades realizadas como agencias de colocación autorizadas, se realice, al menos, con periodicidad mensual y exclusivamente por medios electrónicos, de conformidad, esto último, con lo establecido en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

n) Presentar con periodicidad anual, y dentro del primer trimestre de cada ejercicio, una Memoria de las actividades desarrolladas durante el ejercicio anterior, conteniendo, al menos, información relativa a los indicadores de eficacia contenidos en la Disposición adicional primera, así como información sobre su actividad económica como agencia de colocación.

o) Llevar una contabilidad separada con arreglo a la normativa establecida en esta materia para todos los gastos e ingresos derivados de su actividad.

Las entidades que casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos estarán exentas del cumplimiento de la obligación recogida en la letra b).

Artículo 6. *Espacio telemático común en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.*

Dentro del marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo se creará un espacio telemático común, al objeto de integrar el conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas, así como la información que estas agencias les suministren. Este espacio permitirá:

1. Comunicar electrónicamente las autorizaciones concedidas para constituirse como agencia de colocación.

2. Acceder a la relación actualizada de agencias de colocación autorizadas por los distintos servicios públicos de empleo, al objeto de que pueda ser conocida tanto por los servicios públicos de empleo como por la ciudadanía. A estos efectos, esta relación estará disponible en las webs de dichos servicios públicos de empleo.

3. Realizar el suministro de información periódica establecido en el artículo 5.m).

4. Cumplimentar la Memoria anual contemplada en el artículo 5.n).

5. Aportar, por las agencias de colocación que tengan suscrito convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, la información resultante de su gestión, cumpliendo los

protocolos establecidos en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, en cuanto a contenidos y procesos de consolidación de la información.

Artículo 7. *Seguimiento y evaluación.*

1. Los servicios públicos de empleo realizarán un seguimiento y evaluación de las actividades de las agencias autorizadas que operen en su territorio. Respecto de las agencias que hayan suscrito convenio de colaboración se realizará un seguimiento y evaluación específico de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.

Los servicios públicos de empleo llevarán a cabo la debida coordinación de estas acciones de seguimiento y evaluación a través de los órganos e instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.

2. Los órganos de participación del Servicio Público de Empleo Estatal y de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, en relación con sus respectivos ámbitos de gestión, serán informados periódicamente de las autorizaciones de agencias de colocación y de las actividades realizadas.

Artículo 8. *Derecho de información.*

Las personas que se inscriban como demandantes de empleo tendrán derecho a ser informadas por los servicios públicos de empleo sobre las agencias de colocación autorizadas que operan en su territorio, así como que dichas agencias no podrán exigirles ninguna contraprestación por su actuación.

CAPÍTULO III

Procedimiento para la concesión, ampliación del ámbito de actuación y extinción de la autorización

Artículo 9. *Iniciación de procedimiento.*

1. El procedimiento para la concesión de la autorización como agencia de colocación se iniciará con la solicitud presentada por la entidad correspondiente, haciendo constar los siguientes datos:

a) Identificación de la entidad solicitante.
b) Denominación de la entidad.
c) Domicilio de la entidad.
d) Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
e) Ubicación de los centros de trabajo desde donde va a realizar su actividad.

La solicitud se cumplimentará en formato electrónico, que estará disponible en las webs de los servicios públicos de empleo.

Las entidades que casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos estarán exentas de presentar los datos recogidos en la letra e).

2. La solicitud se presentará a través de los medios electrónicos establecidos e irá dirigida al órgano competente del servicio público de empleo a quien corresponda conceder la autorización, según lo dispuesto en el artículo 3; asimismo, podrá presentarse en cualquiera de los Registros y oficinas 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.

3. A la solicitud se acompañará:

a. Memoria-proyecto técnico y de gestión para el ámbito solicitado, la cual contendrá, al menos, los siguientes apartados:

Actividades a desarrollar, especificando en su caso su especialización como empresa de recolocación.

Ubicación y descripción del centro o centros desde donde vaya a desarrollarse su actuación. Las entidades que casen ofertas y demanda de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos estarán exentas de aportar esta información.

Previsiones de dotación de personal.

Descripción de los sistemas informáticos compatibles con los de los servicios públicos de empleo.

Aquella otra información que permita evaluar los aspectos a que se refiere el artículo 11.2.

b. Declaración responsable, en el modelo que determine la Administración competente, en la que conste que la entidad solicitante:

Se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social.

En el caso de tratarse de una persona jurídica, que la entidad está debidamente constituida e inscrita en el registro correspondiente.

No se halla incursa en circunstancia alguna de las que prohíben contratar con la Administración, conforme a lo dispuesto en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

En esta declaración constará expresamente la autorización de la persona o entidad solicitante para verificar los datos anteriores mediante solicitud de información, por cualquier medio, a las administraciones públicas correspondientes.

Las administraciones públicas y sus organismos vinculados o dependientes estarán exoneradas de presentar esta declaración.

4. Cuando la solicitud no cumpliese los requisitos exigidos en el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, o no se acompañasen los documentos citados en el apartado anterior, se requerirá a la entidad para que proceda a la subsanación de la falta o a la aportación de los documentos en cuestión, en un plazo de diez días, indicándole que, de no hacerlo así, se le tendrá por desistida de su solicitud, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de dicha Ley.

Artículo 10. *Instrucción del procedimiento.*

La instrucción del procedimiento de concesión de la autorización se efectuará conforme establece el capítulo III del Título VI de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. En todo caso, antes de concederse la autorización para realizar actividades en diferentes Comunidades Autónomas, el Servicio Público de Empleo Estatal deberá recabar informe preceptivo de los servicios públicos de empleo de las mismas, el cual será emitido en el plazo máximo de diez días.

Artículo 11. *Terminación del procedimiento.*

1. El servicio público de empleo competente dictará resolución concediendo o denegando la autorización en el plazo máximo de tres meses. En el caso de que la autorización corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, resolverá la persona titular de la Dirección General del organismo.

2. A efectos de poder valorar la concesión de la autorización o su denegación, los servicios públicos de empleo tendrán en cuenta que la entidad solicitante dispone, al menos, de:

Solvencia técnica suficiente para desarrollar la actividad de intermediación.

Centros de trabajo adecuados, teniendo en cuenta su dimensión, equipamiento y régimen de titularidad de los mismos.

Experiencia mínima previa en ejecución de programas de empleo y/o gestión de recursos humanos.

3. El vencimiento del plazo máximo señalado en el apartado primero sin haberse dictado resolución expresa supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de las personas trabajadoras.

4. Contra la resolución que pongan fin al procedimiento de autorización, podrá interponerse el recurso que proceda en los términos previstos legalmente.

Artículo 12. *Vigencia de la autorización.*

La autorización como agencia de colocación tendrá una vigencia inicial de cinco años, y se podrá prorrogar después de forma indefinida. A estos efectos, y sin perjuicio de las actuaciones de seguimiento y evaluación contemplados en el artículo 7, antes de finalizar dicha vigencia inicial, los servicios públicos de empleo comprobarán que se mantienen los requisitos y condiciones que determinaron su otorgamiento, y que no concurre ninguna de las causas para su extinción previstas en el artículo 14, en cuyo caso se producirá su renovación automática.

Artículo 13. *Ampliación del ámbito de actuación.*

En el supuesto de que una agencia de colocación autorizada para desarrollar su actividad en una o varias comunidades autónomas pretenda ampliar su ámbito de actuación, realizando la misma desde centros que establezca en otras Comunidades Autónomas donde no los tuviera, será de aplicación para conceder la autorización por el Servicio Público de Empleo Estatal, lo establecido en el artículo 9, a excepción de lo previsto en su apartado 3.b, y en los artículos 10 y 11.

Artículo 14. *Extinción de la autorización.*

1. La autorización podrá extinguirse:

a. Por incumplimiento por parte de la agencia de colocación de cualquiera de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente establecidos.
b. Por inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, en cualquier dato, manifestación o documento que se acompañe o incorpore a la declaración responsable, descubierta tras la concesión de la autorización.
c. Por renuncia o cierre de los centros de trabajo.

2. La declaración de extinción se efectuará por resolución motivada del órgano competente estatal o autonómico, previa comunicación a la agencia del acuerdo adoptado por el mismo, concediéndose el correspondiente trámite de audiencia. Contra dicha resolución podrá interponerse el recurso que proceda en los términos previstos legalmente.
La agencia de colocación asumirá las responsabilidades que se pudieran derivar, en su caso, frente a sus usuarios, a consecuencia de dicha extinción.

Artículo 15. *Infracciones y sanciones.*

El régimen de infracciones y sanciones será el contemplado en el 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.

CAPÍTULO IV

De las agencias de colocación como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo

Artículo 16. *Definición y competencia.*

Las agencias de colocación autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, pudiendo recibir financiación de los mismos, mediante la suscripción del convenio de colaboración previsto en el artículo siguiente.
Los servicios públicos de empleo podrán suscribir convenios con las agencias que hayan sido autorizadas para operar en su ámbito territorial.
El Servicio Público de Empleo Estatal podrá suscribir convenios con las agencias de colocación que hayan sido autorizadas para actuar en los ámbitos territoriales en los que no se haya producido el traspaso de competencias en materia de intermediación laboral a las Comunidades Autónomas. En estos supuestos, la competencia para la firma de los convenios recaerá en la persona titular de la Dirección General del Organismo.

Artículo 17. *Obligaciones de las agencias de colocación como entidades colaboradoras.*

Las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, además de cumplir con las obligaciones del artículo 5, deberán desarrollar su actividad con sujeción a lo establecido en el convenio de colaboración, estando obligadas específicamente a:

a) Suministrar la información que se contemple en el convenio de colaboración, en el formato que se requiera, y específicamente en relación con las personas atendidas y sus perfiles, así como en relación con las ofertas de empleo y los perfiles que correspondan con las mismas.

b) Comunicar las incidencias que se produzcan en relación con las obligaciones de las personas trabajadoras y de las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo, previstas en el artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Tal comunicación se realizará a los efectos de la valoración, por parte de los servicios públicos de empleo, de los posibles incumplimientos que pudieran derivarse de tales incidencias y adoptar las medidas que, en su caso, procedan.

c) Realizar las acciones objeto del convenio de colaboración en los términos y condiciones señalados en el mismo.

d) Estar sujetas a las acciones que pudieran realizar los servicios públicos de empleo con el fin de efectuar el seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto del convenio de colaboración según lo establecido en el artículo 20.

e) Garantizar a las personas trabajadoras y empleadores la gratuidad por la prestación de servicios en los términos establecidos en el artículo 22.4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.

f) En caso de tratarse de entidades con ánimo de lucro, deberán realizar al menos un cuarenta por ciento de su actividad con fondos no provenientes de los servicios públicos de empleo; en caso de tratarse de entidades sin ánimo de lucro, deberán acreditar que realizan al menos un diez por ciento de actividad con fondos no provenientes de los servicios públicos de empleo.

Artículo 18. *Objeto y contenido de los convenios.*

1. Los convenios tendrán por objeto la determinación de las actividades a desarrollar por las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

2. Los convenios contendrán, como mínimo, los siguientes extremos:

a. Ámbito de aplicación.

b. Duración, que podrá ser de uno o dos años.

c. Descripción de las acciones concretas a desarrollar.

d. Forma de financiación de las acciones objeto de convenio, con expresión de su vinculación a los resultados fijados.

e. Los medios materiales, humanos y económicos que empleará la agencia para acometer las acciones previstas.

f. Colectivos de demandantes destinatarios de los servicios.

g. Seguimiento y evaluación.

h. Definición de los sistemas de comunicación de la información.

i. Mecanismos de comunicación para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 17.b).

j. Los indicadores de eficacia definidos en función de lo establecido en la Disposición adicional primera.

k. Procedimiento y trámite para su modificación, así como la determinación de las causas de su extinción.

3. Los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal los convenios que hayan suscrito en su ámbito territorial a efectos de su conocimiento y comunicación a los órganos e instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 19. *Iniciativa para la suscripción de convenios.*

Los servicios públicos de empleo podrán establecer, en su correspondiente ámbito territorial, el procedimiento para suscribir convenios de colaboración con las agencias autorizadas para operar dentro del mismo. Este procedimiento podrá consistir en la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa o cualquier otra forma jurídica ajustada a la normativa estatal y autonómica.

Artículo 20. *Seguimiento y evaluación específicos.*

Las agencias de colocación facilitarán cuantos datos, documentación e información sean necesarios, en los soportes informáticos o medios que se establezcan, para evaluar el resultado de las acciones convenidas.

Asimismo, los servicios públicos de empleo realizarán cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y evaluación de las actuaciones objeto del convenio, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo.

Los servicios públicos de empleo realizarán actividades de fiscalización y control respecto de las agencias que actúen como entidades colaboradoras de los mismos. En concreto, comprobarán que cumplen los porcentajes de actividad contemplados en el artículo 17.f), una vez transcurridos los primeros seis meses de vigencia del convenio de colaboración y, con posterioridad, anualmente. El incumplimiento de esta obligación será causa de extinción del convenio.

Disposición adicional primera. *Indicadores de eficacia.*

En función de lo establecido en la Disposición final tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, los indicadores de eficacia de las agencias de colocación contemplarán, al menos, los siguientes aspectos:

a. número de personas atendidas.
b. número de personas atendidas perceptoras de prestaciones por desempleo.
c. número de personas atendidas pertenecientes a colectivos con dificultades de inserción.
d. número de ofertas y puestos de trabajo captados como resultado de su actividad de intermediación.
e. número de ofertas y puestos de trabajo cubiertos con las personas atendidas como resultado de su actividad de intermediación.
f. número de contratos de trabajo suscritos por las personas atendidas.
g. número de contratos de trabajo indefinidos suscritos por las personas atendidas.
h. otros indicadores correspondientes al resto de servicios ofrecidos por la agencia.

Dichos indicadores serán evaluados cada dos años a efectos de suscripción de posibles convenios de colaboración entre las agencias y los servicios públicos de empleo.

Disposición adicional segunda. *Utilización del servicio de intermediación por las administraciones públicas.*

En los supuestos en los que las normas que regulen los procedimientos para la selección de personal de carácter temporal al servicio de las administraciones públicas permitan acudir a los servicios públicos de empleo, éstas utilizarán exclusivamente los servicios de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas o, en su caso, del Servicio Público de Empleo Estatal.

Disposición transitoria primera. *Agencias de colocación sin ánimo de lucro autorizadas.*

Según lo dispuesto en la disposición transitoria décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, las agencias de colocación autorizadas de acuerdo con el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto para adecuarse a la nueva regulación de las agencias de colocación y solicitar la correspondiente autorización. No obstante lo dispuesto en la disposición derogatoria, estas agencias podrán seguir desarrollando su actividad al amparo del citado

Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, hasta en tanto sean autorizadas con arreglo a lo dispuesto en este real decreto o finalice el plazo de adecuación anteriormente señalado.

Las solicitudes de autorización presentadas y no aprobadas a la entrada en vigor de este real decreto, quedarán sin efecto a partir de esa fecha, sin perjuicio de que deba dictarse resolución expresa en tal sentido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Disposición transitoria segunda. *Planes de servicios integrados para el empleo.*

Los convenios para el desarrollo de planes de servicios integrados para el empleo, regulados por el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, vigentes a la entrada en vigor de este real decreto, se seguirán desarrollando hasta la finalización de la duración prevista en los mismos.

Las solicitudes de suscripción de nuevos convenios presentadas y no aprobadas a la entrada en vigor de este real decreto, quedarán sin efecto a partir de esa fecha, sin perjuicio de que deba dictarse resolución expresa en tal sentido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Disposición transitoria tercera. *Puesta en servicio del espacio telemático común en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.*

Hasta la entrada en funcionamiento del espacio telemático común, los suministros de información establecidos en el artículo 5.m) y 17.a) se proporcionarán a los servicios públicos de empleo utilizando sus webs.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, y cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de los títulos competenciales previstos en el artículo 149.1 de la Constitución, en sus apartados 7 y 18.

Disposición final segunda. *Ejecución y desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo 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.

§ 38

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 2006
Última modificación: 11 de enero de 2023
Referencia: BOE-A-2006-22949

JUAN CARLOS I

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.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La evolución reciente del mercado de trabajo en España se ha caracterizado por un fuerte incremento del empleo, que se sitúa en el primer trimestre de 2006 en el 4,9 por 100 en tasa de variación interanual. El incremento del empleo se ha producido tanto en los contratos indefinidos como en los temporales, aunque más intensamente en estos últimos. El notable aumento del empleo, pese a que ha ido acompañado de una aceleración de la población activa, ha determinado un descenso de la tasa de paro, desde el 11,5 por 100 en 2002 y 2003 hasta el 9,2 por 100 en 2005 y el 9,1 por 100 en el primer trimestre de 2006, lo que significa que dicha tasa se encuentra, por primera vez desde 1979, por debajo del 10 por 100.

Pese a ello, todavía persisten problemas en el mercado de trabajo español que deben superarse, con la finalidad de cumplir los compromisos de la Estrategia de Lisboa y, en general, de mejorar la situación de los trabajadores. Entre estos problemas, cuya superación se encuentra entre los objetivos principales de esta Ley, figuran la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas, el que la tasa de paro todavía supere ligeramente a la media de la Unión Europea, siendo especialmente elevada en el caso de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea, y por encima del doble de la media de ésta.

En relación con la tasa de temporalidad, además son relevantes los niveles particularmente elevados de las correspondientes a los jóvenes, las mujeres, los trabajadores menos cualificados y de menores salarios y los trabajadores con discapacidad.

II

A la hora de afrontar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo, conviene recordar que la concertación y el diálogo social desarrollados en España en los últimos treinta años han contribuido decisivamente a las profundas transformaciones políticas, económicas y sociales que ha experimentado nuestro país en ese periodo.

El destacado papel desempeñado en este proceso por los interlocutores sociales, y más concretamente por las organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores, ha sido posible gracias al reconocimiento que el artículo 7 de la Constitución hace de tales organizaciones para la defensa y promoción de los intereses que les son propios.

La experiencia de los más de veinticinco años transcurridos desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores nos enseña que los cambios y reformas del modelo de relaciones laborales y del mercado de trabajo de las que se han derivado efectos más positivos para la economía española, para la creación de empleo y para mejorar la situación de los trabajadores, son siempre aquellas que han tenido su origen en el diálogo, en la concertación y en el consenso social.

Por ello, el mercado de trabajo fue, lógicamente, uno de los ámbitos del diálogo social que se incluyeron en la Declaración para el Diálogo Social «Competitividad, Empleo estable y Cohesión social» suscrita el 8 de julio de 2004 por el Presidente del Gobierno, los Presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y los Secretarios Generales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

En la indicada Declaración, el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos compartieron el diagnóstico sobre el doble problema del mercado de trabajo español, insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad. Además, se comprometieron a analizar los elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la contratación temporal. Para ello, habían de tenerse en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo. El impulso de las políticas activas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo, así como la adecuada protección de los trabajadores ante la falta de empleo, fueron considerados también objetivos imprescindibles e inaplazables.

III

El diálogo social sobre mercado de trabajo se inició encomendando a una comisión de expertos la realización de un informe para evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el periodo 1992-1994 hasta la actualidad. La comisión de expertos hizo entrega de su informe, «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas», en enero de 2005.

Desde la primavera de 2005, el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos han venido desarrollando un proceso de diálogo y negociación sobre el mercado de trabajo. Las reuniones celebradas por la Mesa de Diálogo Social, junto con los documentos de propuestas presentados por todas las partes, han permitido profundizar de forma detallada y precisa en el conjunto de aspectos que, a juicio de cada interlocutor, inciden en el crecimiento del empleo, la mejora de la estabilidad laboral y la utilización adecuada de la contratación temporal.

Dando por concluidos los trabajos previstos en la Declaración de julio de 2004 en los ámbitos específicos relativos al mercado de trabajo, el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmaron el pasado 9 de mayo el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo», que constituye una nueva manifestación de la concertación social y del consenso que, como se señaló antes, tan positivos efectos ha producido tradicionalmente para el mercado de trabajo.

Después de ratificar su compromiso con el diálogo y la negociación como instrumento para abordar cambios que mejoren el funcionamiento del mercado laboral, los firmantes señalan en el preámbulo del Acuerdo que «resulta fundamental impulsar un modelo de

crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social. La mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección».

El Gobierno y los interlocutores sociales recuerdan también que «las políticas laborales y de empleo deben ir necesariamente acompañadas de políticas sólidas en educación y formación, en infraestructuras, en investigación, desarrollo e innovación y en materia industrial y medioambiental, elementos esenciales para el crecimiento y la calidad del empleo».

El «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo», en tanto que plasmación del consenso entre las partes, constituye un punto de equilibrio que se orienta en la dirección de apoyar y sostener la creación de empleo así como mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la estabilidad del empleo.

Las medidas que incluye el Acuerdo se dirigen, por tanto, a afrontar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo, insuficiente volumen de empleo y elevada temporalidad, pudiéndose agrupar tales medidas en tres grandes capítulos.

En primer lugar, el Acuerdo contiene medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo, centradas estas últimas en el empleo estable.

En segundo lugar el Acuerdo incluye medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como para introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Se contempla también el refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, articulando la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas.

En tercer lugar, se acuerdan medidas destinadas, por una parte, a potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo y la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, y, por otra, a mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo, tanto en materia de protección por desempleo como en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

En suma, el Acuerdo supone una apuesta estratégica del Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos por la estabilidad del empleo.

IV

Los firmantes del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» han encomendado al Gobierno la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución a las medidas incluidas en el mismo con la mayor urgencia posible, manifestando su pleno respeto a la potestad constitucional conferida a las Cortes Generales en aquellas materias de las que se deriven compromisos legislativos.

A través del decreto ley del que procede la presente Ley se ha venido a dar urgente ejecución a aquellas medidas contenidas en el Acuerdo que exigen la adopción o modificación de normas con rango de Ley. Puesto que las medidas se van a ejecutar en el ámbito de las relaciones laborales, dependiendo por ello de manera sustancial de los criterios y actitudes de sus protagonistas, la norma recoge con fidelidad los criterios y propuestas que han expresado los interlocutores sociales firmantes del Acuerdo, como garantía de la efectividad de la nueva regulación.

La presente Ley se estructura en tres capítulos. El primero de ellos incluye las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el nuevo Programa de Fomento del Empleo, el estímulo de la conversión de contratos temporales en indefinidos y la reducción de cotizaciones empresariales. El segundo capítulo recoge diversas modificaciones de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores y las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial. Y el tercero, las mejoras de la protección por desempleo de colectivos específicos.

El nuevo Programa de Fomento del Empleo se dirige fundamentalmente a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas. A tal fin se concentran los apoyos públicos en la contratación estable y se favorece la conversión de

empleos que hoy son temporales en fijos mediante un Plan extraordinario de carácter excepcional y vigencia limitada. Para alcanzar los objetivos arriba señalados, se modifica el sistema de incentivos a la contratación indefinida de acuerdo con los siguientes criterios: mejor selección de los colectivos beneficiarios; simplificación de las cuantías de las bonificaciones; ampliación de la duración de los incentivos con el objetivo de favorecer el mantenimiento del empleo; y sustitución de los porcentajes de bonificación actuales por cuantías fijas de bonificación, salvo en el caso de la contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo.

Por otra parte, partiendo de que el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo de 1997, firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, merece a la vista de sus resultados una valoración positiva, no parece oportuno introducir alteraciones sustanciales en la legislación laboral. Sin embargo, resulta necesario revisar los límites temporales actualmente vigentes, contenidos en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que limitan la posibilidad de conversión en contratos de fomento de la contratación indefinida a los contratos temporales suscritos con anterioridad a 31 de diciembre de 2003, lo que puede haber impedido en los últimos años conversiones en contratos indefinidos de determinados contratos temporales celebrados después de esa fecha.

Igualmente, para contribuir al objetivo de mantener la creación de empleo y fomentar la utilización de la contratación indefinida, se establece una cotización empresarial por desempleo para los contratos indefinidos menor que la actual, que se concreta en una reducción inicial de 0,25 puntos porcentuales aplicable desde el 1 de julio de 2006 y que irá seguida de otra reducción adicional de 0,25 puntos porcentuales a partir del 1 de julio de 2008 que se establecerá en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Asimismo, se elimina el recargo en la cotización por desempleo en los contratos temporales celebrados por empresas de trabajo temporal y se reduce la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial, sin por ello afectar el equilibrio financiero de la institución.

En materia de contratación temporal, siendo objetivo prioritario la necesidad de reducir la temporalidad, se incluyen en el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador. Se deroga también la figura del contrato temporal de inserción, que no ha cumplido las expectativas para las que se había creado, y se modifica la regulación de los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la formación.

En relación con la subcontratación de obras y servicios, se actualizan algunos elementos de la legislación vigente con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva sea compatible con la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo. Por otra parte, se procede a deslindar la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la cesión ilegal de trabajadores, teniendo presente que, según nuestra legislación, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo puede efectuarse legalmente a través de empresas de trabajo temporal. Con esta finalidad, se incorpora al Estatuto de los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores, que traslada a la ley la jurisprudencia sobre esta materia.

Dentro de las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, se mejora la protección de los trabajadores dispensada por el Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia empresarial. Para ello, se modifican los límites y topes de cálculo actualmente aplicados (cuantía del salario mínimo, consideración de las pagas extraordinarias, número de días de salario e indemnización adeudados), y se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA algunas que no figuran en la actual redacción del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores (indemnizaciones por determinadas extinciones de contratos por causas objetivas o en el marco de un procedimiento concursal, así como las debidas por finalización de contratos temporales).

La protección de los trabajadores ante la falta de empleo se ve completada a través de las modificaciones que se introducen en el Texto Refundido de la Ley General de la

Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Un examen del sistema de protección por desempleo ha permitido identificar determinados colectivos específicos cuya protección conviene reforzar como son, entre otros, los mayores de cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares así como los trabajadores fijos discontinuos. Por todo ello, se incluyen una serie de medidas para mejorar la cobertura y protección de esos colectivos.

Por otro lado, entre los objetivos compartidos por los firmantes del Acuerdo figura el de reforzar el Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para mejorar la eficacia y la eficiencia del mismo. Para ello, se articula en la Ley la necesaria consulta y participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas de la Inspección, en los ámbitos estatal y autonómico.

Finalmente, con objeto de potenciar la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, se incluye en esta Ley el necesario establecimiento de un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal, que garantice la adecuada coordinación con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos.

V

Asimismo, en coherencia con el compromiso asumido por los firmantes de la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004 en cuanto al estudio de la revalorización de instituciones laborales como la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se incluye en esta Ley una disposición, igualmente consensuada, para que asuma funciones de observatorio de la negociación colectiva, previéndose la adaptación por el Gobierno de su marco jurídico institucional.

VI

El crecimiento más sólido es el que se basa en el empleo estable y el desarrollo de más calidad es el que se basa en el empleo de calidad.

Para que la economía española y nuestro mercado de trabajo puedan empezar a beneficiarse de manera inmediata de los positivos efectos que sin duda se derivarán de las medidas incluidas en el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» resulta necesario y urgente ponerlas en marcha cuanto antes, tanto más cuando se trata de medidas consensuadas entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

La aplicación conjunta y coordinada del conjunto de medidas acordadas, todas ellas en la dirección adecuada, supondrá un avance hacia los objetivos de reducir progresivamente la tasa de temporalidad, preservar e impulsar la creación de empleo, afianzar la seguridad y los derechos de los trabajadores y no reducir la flexibilidad necesaria para el funcionamiento de las empresas.

La firma pública el pasado 9 de mayo del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» ha permitido a cuantos intervienen en el mercado de trabajo conocer el contenido de las medidas acordadas. A la hora de proceder a su ejecución normativa, debe resaltarse que algunas de esas medidas (en particular, las referidas al plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo) incluyen plazos tasados que pueden estar afectando ya a decisiones empresariales sobre contratación estable de trabajadores o sobre conversión de contratos temporales en fijos.

La creación de empleo, el impulso de la contratación indefinida, la reducción de la tasa de temporalidad, la mejora de la protección de los trabajadores ante la falta de empleo y la modernización de los Servicios Públicos de Empleo son en todos los casos objetivos tan legítimos como inaplazables, de los que sin duda van a derivarse efectos muy beneficiosos para nuestra economía y nuestro mercado de trabajo y, más en general, para la sociedad española.

CAPÍTULO I

Medidas de impulso de la contratación indefinida

Sección 1.ª Programa de fomento del empleo

Artículo 1. *Objeto del Programa y beneficiarios.*

(Derogado)

Artículo 2. *Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.*

1. **(Derogado)**

2. Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

1) En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

2) En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

3) Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

4) En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

i) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

ii) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

5) Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

4. a 8. **(Derogados)**

Artículo 3. *Plan extraordinario para la contratación indefinida de trabajadores desempleados con responsabilidades familiares.*

(Derogado)

Artículo 4. *Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.*

(Derogado)

Artículo 5. *Requisitos de los beneficiarios.*

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.

b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 6. *Exclusiones.*

1. Las bonificaciones previstas en este Programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de

empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.6, 3 y 4.2.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

2. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones de la letra c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d) del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2.

No obstante, la exclusión establecida en la letra d) del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

En todo caso, las exclusiones de las citadas letras c) y d) no se aplicarán si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Artículo 7. *Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones.*

1. En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

2. Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

3. Las bonificaciones aquí previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial

anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

Artículo 8. *Mantenimiento de bonificaciones.*

1. Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de esta Ley que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación.

En el supuesto de que se reitere la novación del contrato a que se refiere el párrafo anterior, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

2. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

3. En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera.

Artículo 9. *Reintegro de los beneficios.*

1. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

2. La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Sección 2.ª Contrato de fomento de la contratación indefinida

Artículo 10. *Modificación de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, queda modificada como sigue:

Uno. La letra b) del apartado 2 de la disposición adicional primera queda redactada en los siguientes términos:

> «b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante

un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.»

Dos. Se añade un segundo párrafo al apartado 4 de la disposición adicional primera con la siguiente redacción:

«Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1 b) de la misma Ley y la señalada en el párrafo anterior.»

Sección 3.ª Reducción de cotizaciones empresariales por contratos indefinidos

Artículo 11. *Modificación de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.*

El número 2 del apartado Nueve del artículo 110 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, queda redactado en los siguientes términos:

«2. A partir del 1 de julio de 2006, los tipos de cotización serán los siguientes:

A. Para la contingencia de desempleo:

a) Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados: el 7,30 por ciento, del que el 5,75 por ciento será a cargo del empresario y el 1,55 por ciento a cargo del trabajador.

b) Contratación de duración determinada:

1.º Contratación de duración determinada a tiempo completo: el 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.

2.º Contratación de duración determinada a tiempo parcial: 9,30 por ciento, del que el 7,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.

El tipo de cotización para los trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, será el fijado en el apartado 1.º, párrafo b) anterior, para la contratación de duración determinada a tiempo completo, salvo cuando sea de aplicación el tipo de cotización previsto en el párrafo a) anterior, para contratos concretos de duración determinada o para trabajadores discapacitados. La cuota a ingresar por el trabajador y por el empresario se reducirá, respectivamente, en un 30 por ciento.

B. Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial, el 0,20 por ciento a cargo exclusivo de la empresa.

C. Para la cotización por Formación Profesional, el 0,70 por ciento, siendo el 0,60 por ciento a cargo de la empresa y el 0,10 por ciento a cargo del trabajador.»

CAPÍTULO II

Modificación de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores

Artículo 12. *Modificación del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

El Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. La letra a) del apartado 2 del artículo 11 queda redactada del siguiente modo:

«a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.»

Dos. El apartado 5 del artículo 15 queda redactado en los siguientes términos:

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.»

Tres. Se modifica el párrafo segundo del artículo 33.1, que queda redactado en los siguientes términos:

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

Cuatro. Se modifica el apartado 2 del artículo 33, que queda redactado del siguiente modo:

«2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley,

y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

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

Cinco. Se modifica el párrafo primero del apartado 7 del artículo 33, que queda redactado del siguiente modo:

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

Seis. Se modifica el párrafo primero del apartado 8 del artículo 33, que queda redactado en los siguientes términos:

«8. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial 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.»

Siete. El apartado 4 del artículo 42 queda redactado del siguiente modo:

«4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

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

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

Ocho. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 42 con la siguiente redacción:

«6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende».

Nueve. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 42 con la siguiente redacción:

«7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley.

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

Diez. El artículo 43 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 43. *Cesión de trabajadores.*

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

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

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

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

Once. El artículo 81 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 81. *Locales y tablón de anuncios.*

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.»

Doce. El apartado 1 de la disposición adicional segunda queda redactado del siguiente modo:

«1. Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.»

Trece. La disposición adicional decimoquinta queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoquinta. *Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas.*

Lo dispuesto en el artículo 15.5 de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.»

Artículo 13. *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

La letra c) del artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda redactada en los siguientes términos:

«c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.»

Artículo 14. *Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Se añade un nuevo apartado 12 al artículo 7 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

«12. No disponer la empresa principal del libro registro de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores.»

CAPÍTULO III

Mejora de la protección por desempleo de colectivos específicos

Artículo 15. *Modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.*

Uno. El número 4 del apartado 1 del artículo 208 queda redactado en los términos siguientes:

«4. Igualmente, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, en los períodos de inactividad productiva.

Las referencias a los fijos discontinuos del Título III de esta Ley y de su normativa de desarrollo incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.»

Dos. La letra b) del número 1 del apartado 1 del artículo 215 que queda redactado del siguiente modo:

«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.»

Tres. El número 4 del apartado 1 del artículo 215 queda redactado en los siguientes términos:

«4. Los desempleados mayores de cuarenta y cinco años en la fecha en que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de setecientos veinte días

de duración, que cumplan todos los requisitos establecidos en el apartado 1.1 de este artículo, excepto el relativo al período de espera, tendrán derecho a un subsidio especial con carácter previo a la solicitud del subsidio por desempleo previsto en los párrafos a) y b) de dicho apartado 1.1, siempre que no hubiesen generado derecho a una nueva prestación de nivel contributivo o no tuviesen derecho al subsidio previsto en el apartado anterior.

Asimismo, y sin perjuicio del acceso al subsidio previsto en el párrafo anterior si se reúnen los requisitos en él exigidos, cuando se extinga la relación laboral de los trabajadores fijos discontinuos que hayan agotado un derecho a la prestación por desempleo de cualquier duración, aunque con posterioridad a dicho agotamiento y antes de la extinción de la relación laboral hubieran percibido subsidio por desempleo en los períodos de inactividad productiva, y en el momento de la solicitud sean mayores de cuarenta y cinco años, tendrán derecho al subsidio previsto en el párrafo anterior, en los términos establecidos en el mismo, siempre que hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de nueve años a lo largo de su vida laboral.»

Artículo 16. *Situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas.*

Se incorporan al Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, una letra c) en el apartado 1 del artículo 2, y una letra d) en el artículo 3, y se modifica el apartado 1 del artículo 5, con la siguiente redacción:

«c) Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada.»

«d) En el supuesto de finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, será necesaria certificación del Consejo Rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.»

«1. Los socios trabajadores que se encuentren en situación legal de desempleo deberán solicitar de la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones dentro de los quince días siguientes a la notificación del acuerdo de expulsión de la Cooperativa o, en su caso, del acta de conciliación o de la resolución judicial, del acuerdo de no admisión de la Cooperativa al interesado, de la resolución de la Autoridad Laboral a la Cooperativa, o de la fecha en que finalizó el período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada. En caso de presentar la solicitud fuera del indicado plazo se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general.»

Disposición adicional primera. *Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad.*

1. Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.

3. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

4. No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

5. A estos contratos les será de aplicación la subvención establecida en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

6. La transformación de los contratos de duración determinada regulados en esta disposición en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de las subvenciones establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

7. Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.

8. El Gobierno podrá modificar lo establecido en esta disposición, de acuerdo con el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Disposición adicional segunda. *Exclusión social y fomento del empleo.*

A efectos del Programa de Fomento del empleo regulado en la Sección 1.ª del capítulo I de esta Ley, la situación de exclusión social se acreditará por la pertenencia a alguno de los colectivos relacionados en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Disposición adicional tercera. *Financiación, aplicación y control de los incentivos del Programa de Fomento del empleo.*

(Derogada)

Disposición adicional cuarta. *Modificaciones futuras de la cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.*

Las modificaciones futuras en el tipo de cotización y en la cuantía de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial estarán determinadas por la situación del excedente financiero del mismo, que podrá utilizarse como fondo de estabilización para la financiación de las necesidades anuales del organismo, todo ello previa consulta a su Consejo Rector.

Disposición adicional quinta. *Gestión de la formación profesional y Ley General de Subvenciones.*

(Derogada)

Disposición adicional sexta. *Modernización de los Servicios Públicos de Empleo.*

El Gobierno instrumentará en un plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal que garantice la modernización y mejora de los recursos materiales y tecnológicos de la red de oficinas y que contará con una adecuada dotación presupuestaria que se reflejará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. Este Plan incluirá necesariamente un Plan Estratégico de Recursos Humanos del Servicio Público de Empleo Estatal para mejorar su estructura organizativa y la situación laboral y retributiva de su personal.

Disposición adicional séptima. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

(Derogada)

Disposición adicional octava. *Modalidades de contratación en centros especiales de empleo.*

Los contratos que concierten los centros especiales de empleo con trabajadores con discapacidad a los que sea aplicable el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, deberán ajustarse a cualquiera de las modalidades de

contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en cada caso.

Disposición adicional novena. *Permisos de trabajo a extranjeros, con motivo de su participación en la exposición internacional Expo Zaragoza 2008.*

Se habilita al Gobierno para establecer reglamentariamente el procedimiento necesario para la concesión de visados, permisos de trabajo y de residencia, así como de tarjetas de residencia en régimen comunitario para los trabajadores extranjeros de los países participantes, los de las Organizaciones Internacionales y los de las empresas contratadas por ellos, así como de los desplazados temporalmente a España, con motivo de su participación en la exposición internacional Expo Zaragoza 2008.

La vigencia de las autorizaciones y tarjetas que se concedan se prolongará hasta el momento en que finalice la permanencia en España con motivo de la celebración de la exposición.

Las autorizaciones administrativas y solicitudes de visado, reguladas en la Ley Orgánica 4/2000, de 1 de enero, para los trabajadores antes citados, estarán exentas de tasas.

Disposición adicional décima. *Empleo de jóvenes.*

Con el fin de facilitar el empleo de los trabajadores y trabajadoras jóvenes, el Gobierno en el plazo de 9 meses y previo acuerdo con los agentes sociales, presentará medidas encaminadas a regular formas de contratación que optimicen su transición al mercado de trabajo.

Disposición adicional undécima. *Amortización de deudas de sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado con el Fondo de Garantía Salarial.*

Las sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado que adeuden al Fondo de Garantía Salarial cantidades derivadas de convenios de recuperación firmados con el Fondo de Garantía Salarial, cuyo plazo de vencimiento fuera anterior al 8 de abril de 2001, quedarán exentas de la obligación de pago de dichas deudas, siempre que el importe de las mismas se aporte íntegramente a estas sociedades como capital social.

Esta exención quedará sin efecto si la sociedad laboral o cooperativa pierde su calificación como tal dentro de los 15 años siguientes a su constitución.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores también será de aplicación a aquellas sociedades laborales o cooperativas que se hayan subrogado en convenios de recuperación, firmados originariamente con el Fondo de Garantía Salarial por sus empresas antecesoras, siempre que éstas tuvieran a la fecha de la firma el carácter de sociedad laboral o cooperativa.

Disposición adicional duodécima. *Estrategia Global de Empleo para personas con discapacidad.*

El Gobierno de la Nación en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, y previas consultas con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias, aprobará una Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2007-2008.

Dicha Estrategia contendrá un repertorio, con su correspondiente calendario de iniciativas y medidas normativas, programáticas y presupuestarias, dirigidas a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral.

Esta Estrategia contará, entre sus objetivos preferentes, disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo.

Disposición transitoria primera. *Régimen aplicable a los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.*

1. Los contratos de trabajo para la formación y de inserción concertados con anterioridad al 15 de junio de 2006 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

2. Los contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad concertados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

3. Las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a dichos contratos les será de aplicación lo establecido en el artículo 8 de esta Ley.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, podrán aplicarse las bonificaciones previstas en el apartado 3 del artículo 2 a los contratos de trabajo celebrados por los centros especiales de empleo, cualquiera que sea su titularidad, con trabajadores con discapacidad, entre el 1 de julio de 2006 y la fecha de entrada en vigor de esta Ley, siempre que reúnan los requisitos establecidos en dicho artículo.

La Tesorería General de la Seguridad Social impulsará de oficio la devolución de las diferencias en las cuotas correspondientes a los periodos ya ingresados como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Disposición transitoria segunda. *Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales.*

(Derogada)

Disposición transitoria tercera. *Tipos de cotización aplicables a los contratos de inserción subsistentes.*

La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional por los contratos de inserción subsistentes el 1 de julio de 2006 se realizará aplicando las bases y tipos de cotización vigentes en la fecha de devengo de las cuotas correspondientes, siendo el tipo de cotización por la contingencia de desempleo el establecido en cada momento para la contratación indefinida.

Disposición transitoria cuarta. *Aplicación de las nuevas prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.*

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial que se establecen en la nueva redacción del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores serán aplicables a las solicitudes de prestaciones que se presenten a partir del 15 de junio de 2006.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogados:

a) Del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

1.º El artículo 15.1.d).
2.º Las referencias al contrato de inserción contenidas en los artículos 8.2, 15.6 y 49.1.c).
3.º La disposición adicional decimosexta.

b) El artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

c) Las disposiciones adicionales cuarta, apartado tres, y quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

d) La disposición adicional cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

e) La disposición adicional quincuagésima de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, excepto los apartados 1 y 2 del número Diez.

2. Se derogan las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado, contenidas en las normas que se citan a continuación, manteniéndose en vigor el resto de ayudas o subvenciones:

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

b) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

c) Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

3. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Consulta y participación de los interlocutores sociales y Comunidades Autónomas en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

(Derogada)

Disposición final segunda. *Autorizaciones al Gobierno.*

1. Con el fin de profundizar en la consecución de los objetivos a que responde esta Ley, se autoriza al Gobierno para que, en función de la evolución que experimente el empleo, especialmente de los trabajadores que tengan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo o para el mantenimiento del empleo, pueda introducir, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, modificaciones en el Programa de Fomento del Empleo que se regula en el mismo, tanto en lo que se refiere a los colectivos beneficiarios, como a los incentivos aplicables y a las condiciones exigidas para su aplicación, y asimismo para que pueda establecer programas específicos para mejorar la formación y cualificación profesional y facilitar la estabilidad en el empleo y la reinserción laboral de los trabajadores que hubieran perdido su empleo como consecuencia de procesos de liberalización del comercio y de la globalización.

2. Asimismo, el Gobierno podrá modificar las disposiciones incorporadas al Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el artículo 16 de esta Ley en cuanto a la situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

El Gobierno y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Disposición final cuarta. *Políticas activas de empleo de las personas con discapacidad.*

1. El sistema de bonificación mediante porcentajes de las cotizaciones sociales por la contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo

establecidos en esta Ley será de aplicación desde su entrada en vigor y hasta tanto no se adopte otra decisión en virtud de la evaluación a la que se refiere el apartado 2 siguiente, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4 de la disposición transitoria primera.

2. El Gobierno y las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las organizaciones del sector de la discapacidad, evaluarán el funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad, con la finalidad de determinar las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro.

3. El Consejo Nacional de la Discapacidad emitirá informe sobre la evaluación a que se refiere esta disposición.

Disposición final quinta. *Contratación de trabajadores en situación de exclusión social.*

Con el fin de facilitar el empleo de los trabajadores en situación de exclusión social a los que se refiere la disposición adicional segunda, el Gobierno, en el plazo de seis meses desde la aprobación de esta Ley, y previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado, aprobará una norma con rango de ley para regular el régimen de las empresas de inserción.

Disposición final sexta. *Bonificaciones en la cotización de las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.*

Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, quedando redactada como sigue:

> **«Disposición adicional undécima.** *Bonificación de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.*
>
> Las personas con discapacidad, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de alta, de una bonificación del 50 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado Régimen Especial».

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEOLEY PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO

(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)	Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA			

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)				Duración
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género [art. 2.1.a) y 2.4].	1.500				4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto (art. 2.1.b).	1.200				4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (art. 2.1.c).	1.200				4 años
Mayores de 45 años (art. 2.1.d).		1.200				Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años (art. 2.1.c).	800				4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social [arts. 2.1.f) y 2.5].	600				4 años
	Personas con discapacidad (art. 2,2).			Mujeres con discapacidad (art. 2.2.3)	Personas mayores de 45 años con discapacidad (art. 2.2.3)	Toda la vigencia del contrato
	- En general (art. 2.2.1).		4.500	5.350	5.700	
	- En caso de discapacidad severa (art. 2.2.2).		5.100	5.950	6.300	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (art. 2.6).	500				4 años
PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO						
Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de julio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007 (art. 3).		800				3 años
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL						
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo (art. 2.2.4).		Varones menores de 45 años	Varones mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Duración
- En general		3.500	4.100	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
- En caso de discapacidad severa		4.100	4.700	4.700	5.300	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica (art. 2.4).		600				Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social (art. 2.5).		500				Toda la vigencia del contrato
BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO						

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)	Duración
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años (art. 4.1).		50 por 100 de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10 por 100 hasta el 100 por 100.	Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad (art. 4.2).		1.200	4 años
BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO			
Contratos indefinidos o temporales (art. 2.3).		100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.	Toda la vigencia del contrato

§ 39

Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 315, de 31 de diciembre de 2009
Última modificación: 31 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-2009-21160

JUAN CARLOS I

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

La economía española está sufriendo los efectos de la actual crisis económica, los cuales están siendo especialmente significativos en el mercado de trabajo, como lo pone de manifiesto el importante aumento del desempleo y la gran destrucción de empleo que se ha producido durante el último año y, de manera muy especial, en los últimos meses.

El Gobierno ha adoptado ya numerosas medidas para hacer frente a la crisis económica, tanto en sus aspectos financieros, como en los efectos que está teniendo la misma sobre la economía real y el empleo. Estas medidas se han articulado en el Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo. El plan cuenta con cuatro ejes de actuación. En primer lugar, durante el año 2009, para apoyar la renta disponible de las familias se han destinado cerca de 10.000 millones de euros en forma de impulso fiscal y para apoyar a las empresas, principalmente PYMES, se liberan 6.000 millones de euros a través de rebajas fiscales y 29.000 millones de euros a través de las líneas del ICO para facilitar su acceso al crédito. En segundo lugar, el plan introduce medidas directas de impulso a la creación de empleo, entre las que cabe destacar el Fondo de Inversión Local, dotado con 8.000 millones de euros y el Fondo Especial para la Dinamización de la Economía y el Empleo dotado con 3.000 millones de euros. En tercer lugar, el Plan recoge las actuaciones que, de manera coordinada con los países de la Unión Europea, se han adoptado para proporcionar liquidez al sistema financiero, ante las actuales circunstancias extraordinarias de inestabilidad, y así ayudar a reactivar el canal del crédito hacia familias y empresas. Por último, el plan incluye también una ambiciosa agenda de reformas para modernizar nuestra economía, mejorar su productividad y sentar las bases del cambio de modelo productivo.

En este contexto de respuestas para hacer frente a la crisis económica, y ante la gravedad que está adquiriendo la situación del mercado de trabajo, parece oportuno seguir profundizando en la adopción de nuevas medidas, con carácter urgente, para el mantenimiento y la generación de empleo y la protección de las personas desempleadas.

El Gobierno, en primer lugar, adquiere el compromiso de incrementar las dotaciones presupuestarias en la cuantía necesaria para garantizar el derecho de los trabajadores desempleados al cobro de las prestaciones por desempleo.

En segundo lugar, el Gobierno y los Interlocutores Sociales han analizado y valorado en el marco del diálogo social estas medidas y, aunque no ha sido posible alcanzar un acuerdo sobre las mismas, sí que ha habido coincidencia en la necesidad de ponerlas en marcha con carácter urgente.

II

Las medidas adoptadas en esta ley se estructuran en cuatro capítulos. El capítulo I regula dos medidas dirigidas al mantenimiento del empleo. Así, el artículo 1 recoge una medida dirigida a favorecer la regulación temporal de empleo en lugar de la extinción de los contratos, bonificando las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social en un 50 por ciento en aquellos supuestos en que se proceda por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a un ajuste temporal del empleo con la perspectiva de garantizar la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo, siempre que el empresario asuma el compromiso de mantener el empleo durante al menos un año después de finalizada la situación de suspensión de contratos o reducción de jornada.

La segunda medida recogida en este primer capítulo modifica la regulación del convenio especial de la Seguridad Social que se suscribe en el marco de determinados expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, a fin de conseguir un doble objetivo: por un lado, evitar el abandono prematuro del mercado de trabajo de aquellos trabajadores que, a una edad laboral avanzada, vean extinguidos sus contratos de trabajo a través de despidos colectivos, pues es conocido que en las situaciones económicas desfavorables los trabajadores de mayor edad se ven afectados, de hecho, en mayor grado. Por otro lado, mejorar la protección de estos trabajadores, al posibilitar que las cotizaciones efectuadas por el empresario durante los períodos de actividad laboral que se desarrollen durante la vigencia del convenio especial se apliquen a la parte del convenio que debe sufragar el trabajador a partir de los sesenta y un años, fomentando la prolongación de la vida activa y desincentivando una salida prematura del mercado de trabajo, con la merma en la pensión de jubilación que ello supone.

El capítulo II recoge dos medidas dirigidas a mejorar la protección social de los trabajadores. La primera de ellas consiste en reponer la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores a los que se les haya suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada por un expediente de regulación de empleo y, posteriormente, se les extinga o suspenda el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se trata, con ello, de favorecer también el mantenimiento de los contratos de trabajo a través de expedientes de regulación temporales, evitando con ello la destrucción de puestos de trabajo.

La segunda medida suprime el plazo de espera de un mes para el percibo del subsidio de desempleo que hasta ahora se aplicaba en determinados supuestos; se eliminan con ello períodos de desprotección de los trabajadores desempleados afectados.

En el capítulo III se establecen medidas para incentivar el empleo de las personas desempleadas. Así, en el artículo 5 se regula una novedosa medida que tiene por objeto incentivar al empresario la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo, como medida de política activa de empleo, de aplicación preferente sobre las políticas meramente pasivas. En este sentido, la empresa que contrate a un trabajador desempleado que perciba prestaciones por desempleo podrá bonificarse el 100 por 100 de la cuota empresarial por contingencias comunes de la Seguridad Social, hasta alcanzar como máximo el equivalente del importe de la prestación que tuviera pendiente de percibir a la fecha de entrada en vigor del contrato, con un máximo de duración de la bonificación de tres años. Esta medida se aplicará, no sólo a quienes perciben

prestaciones contributivas, sino también a desempleados que perciben el subsidio asistencial y la renta activa de inserción.

Además, en este capítulo III se recogen dos medidas dirigidas al impulso de los contratos indefinidos a tiempo parcial, así como de los contratos temporales a tiempo parcial de determinados colectivos de difícil empleabilidad, favoreciendo la creación de un tipo de empleo estable que en otros países europeos tiene unas tasas muy elevadas, tasas que suelen asociarse a índices de empleo también muy elevados. Con esta finalidad, el artículo 6 introduce dos modificaciones en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo: la primera de ellas incluye entre los trabajadores cuya contratación puede dar lugar a bonificación, si está incluido entre los colectivos regulados en el programa de fomento de empleo, al demandante de mejor empleo que, siendo trabajador a tiempo parcial con una jornada muy reducida —inferior a un tercio de la jornada a tiempo completo— es contratado en otra empresa; la segunda medida supone incentivar proporcionalmente más el contrato a tiempo parcial frente al contrato de jornada completa.

El Capítulo IV pretende impulsar la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad, habida cuenta de la importante incidencia que la actual crisis económica está teniendo sobre los centros especiales de empleo y, por ende, sobre las perspectivas de creación y particularmente de mantenimiento del empleo de los trabajadores con discapacidad.

Estas medidas se complementan con otras incluidas en la parte final de la ley. En primer lugar, debe destacarse la disposición adicional segunda, en la que se establece la demora de la materialización de los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión, resultantes de la ejecución presupuestaria correspondiente al ejercicio 2008. En segundo lugar, se incorporan en la Ley determinadas modificaciones de la normativa de Seguridad Social, que tienen como finalidad dar solución a variada problemática que se viene planteando en el sistema. En tal sentido, se regula el encuadramiento en la Seguridad Social del personal estatutario de los servicios de salud que realice actividades complementarias privadas, de modo que, en razón de las mismas, quede encuadrado en el régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, evitando, dada la heterogeneidad que puede concurrir en estas situaciones, que se establezcan soluciones de encuadramiento de Seguridad Social dispares que, a su vez, puedan provocar distorsiones importantes en la prestación de servicio y, derivado de ello, en la propia concurrencia de profesionales.

De otra parte, se modifica la forma de acreditación de los requisitos establecidos en orden al encuadramiento de los trabajadores agrarios por cuenta propia en el denominado «Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios», de modo que se amplía el plazo para dicha acreditación, eliminando la eventualidad de que una variación ocasional de rendimientos obtenidos por el interesado pueda dar lugar a la exclusión de dicho sistema especial.

Por otro lado, se modifica el sistema de cotización a la Seguridad Social prevista para los trabajadores autónomos que se dediquen a la venta ambulante en mercadillos tradicionales, de modo que las especialidades que se contienen al efecto en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009 se extiendan no sólo a los supuestos de incorporación de los interesados en cooperativas, sino también en los casos de vendedores individuales.

Por último, la disposición final primera habilita al Gobierno para prorrogar el Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral aprobado en abril de 2008, con el fin de proporcionar un mejor servicio al creciente número de personas desempleadas, en particular en lo que se refiere a la orientación profesional para lograr una más rápida inserción laboral.

CAPÍTULO I

Medidas de mantenimiento del empleo

Artículo 1. *Bonificación en la cotización empresarial a la Seguridad Social en los supuestos de regulaciones temporales de empleo.*

1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada que hayan sido autorizadas en expedientes de regulación de empleo, incluidas las suspensiones de contratos colectivas tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.

2. Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción autorizada. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación establecida en este artículo quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en el Programa de Fomento del Empleo regulado en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

2.bis. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores, si bien el compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores a que se refiere el apartado 2 será de seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.

3. Será de aplicación lo establecido en el artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1, y lo dispuesto en su artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.

4. Las bonificaciones a las que se refiere este artículo serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo lo establecido en el último párrafo del apartado 2 de este artículo, que será de aplicación a las

solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.

6. El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo un seguimiento trimestral de la bonificación establecida en este artículo, para garantizar que se cumplen los requisitos y finalidad de la misma.

7. Esta bonificación de cuotas de la Seguridad Social se aplicará por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 2. *Modificación de la regulación del convenio especial de la Seguridad Social a suscribir en determinados expedientes de regulación de empleo, para fomentar la actividad de los trabajadores en ellos incluidos.*

La disposición adicional trigésima primera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactada en los siguientes términos:

> **«Disposición adicional trigésima primera.** *Régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados expedientes de regulación de empleo.*
>
> 1. En el convenio especial a que se refiere el artículo 51.15 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 los 65 años, en los términos establecidos en los apartados siguientes.
>
> 2. A tal efecto, las cotizaciones por el referido período 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.
>
> Hasta la fecha de cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 61 años, las cotizaciones serán a cargo del empresario y 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 Trabajo e Inmigración.
>
> A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 61 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 de 65 años 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, éste 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 aquél 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 éste 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.»

CAPÍTULO II

Medidas de protección de las personas desempleadas

Artículo 3. *Reposición del derecho a la prestación por desempleo.*

1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive;

b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

2. La reposición prevista en el apartado 1 de este artículo será de aplicación cuando en el momento de la extinción de la relación laboral:

a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo.

b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva.

3. Cuando se autorice a una empresa en virtud de expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, durante el cual los trabajadores hayan agotado la prestación por desempleo a la que tuvieran derecho, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la reducción de jornada o suspensión de los contratos, los trabajadores afectados por dichas autorizaciones que no hayan generado un nuevo derecho a prestación contributiva tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por

desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de la anterior suspensión o reducción de jornada con un límite máximo de 90 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que la resolución administrativa o judicial que hubiera autorizado esa anterior suspensión o reducción de jornada se haya producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, ambos inclusive.

b) Que la resolución administrativa o judicial que autorice la posterior suspensión o reducción de jornada se produzca entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2010.

4. La reposición prevista en los apartados anteriores se aplicará al mismo derecho a la prestación por desempleo que se consumió durante la suspensión temporal o reducción temporal de la jornada de trabajo.

La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el periodo de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los periodos objeto de la reposición.

5. Si un trabajador ha sido beneficiario de la reposición prevista en el apartado 3 de este artículo no tendrá derecho a la recogida en el apartado 1.

6. El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo.

En los supuestos en que esté agotado el derecho se deberá solicitar la reposición, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social.

7. Las ayudas reconocidas en concepto de reposición de prestaciones por desempleo a los trabajadores incluidos en los planes de apoyo para facilitar el ajuste laboral de los sectores afectados por cambios estructurales del comercio mundial, conforme a lo previsto en los citados planes de apoyo y en 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, no serán acumulables a la reposición de prestaciones establecida en este artículo.

Artículo 4. *Eliminación del periodo de espera para ser beneficiario del subsidio por desempleo.*

1. A los desempleados que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 215.1.1 y 215.1.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, no se les exigirá figurar inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de espera de un mes, siempre que las situaciones protegidas por el subsidio por desempleo se produzcan entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2010.

2. En los supuestos a que se refiere este artículo para determinar el requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares, para el reconocimiento del derecho se considerará como fecha del hecho causante aquella en que se produzca la situación protegida.

El derecho al subsidio por desempleo nacerá a partir del día siguiente a aquel en que se produzca el hecho causante del subsidio, por agotamiento de la prestación por desempleo, o retorno, o liberación de prisión, o declaración de capacidad o invalidez en grado de incapacidad permanente parcial, o agotamiento del subsidio especial para mayores de 45 años.

Para ello será necesario que el subsidio se solicite dentro de los quince días siguientes a las fechas anteriormente señaladas. La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo en ese mismo plazo si la misma no se hubiera efectuado previamente.

3. En lo no previsto en el apartado anterior se aplicará el artículo 215.3 de la Ley General de la Seguridad Social, en cuanto a la carencia de rentas y responsabilidades familiares, y el artículo 219.1, en cuanto al nacimiento del derecho.

CAPÍTULO III

Medidas de fomento del empleo

Artículo 5. *Bonificaciones por la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo.*

(Derogado)

Artículo 6. *Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, para el impulso de los contratos a tiempo parcial.*

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, queda modificada como sigue:

Uno. El apartado 1 del artículo 1 queda redactado como sigue:

> «1. El presente Programa regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
>
> Igualmente se regulan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores.»

Dos. Se modifica el apartado 7 del artículo 2, que queda redactado como sigue:

> «En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.»

CAPÍTULO IV

Plan extraordinario de mantenimiento y fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad

Artículo 7. *Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en relación con los contratos indefinidos de las personas con discapacidad.*

1. Se da nueva redacción al apartado 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que queda redactado como sigue:

> «No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.»

2. Se da nueva redacción al apartado 3 del artículo 6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que queda redactado del modo siguiente:

«3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones de la letra c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d) del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2.

No obstante, la exclusión establecida en la letra d) del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

En todo caso, las exclusiones de las citadas letras c) y d) no se aplicarán si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.»

Artículo 8. *Ampliación transitoria de las subvenciones por mantenimiento del empleo en los centros especiales de empleo.*

1. El importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, a que se refiere el artículo 4.B) 2 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo, será del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contratos a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

2. Lo dispuesto en este artículo será aplicable durante el período comprendido entre el 10 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010.

En el supuesto de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, el período de vigencia se extenderá desde el 10 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

3. Durante el primer semestre de 2011, el Gobierno presentará un informe al Congreso de los Diputados para valorar la continuidad o no de la ampliación de la subvención para el mantenimiento del empleo en centros especiales de empleo, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad.

Artículo 9. *Informe sobre el grado de cumplimiento de la cuota de reserva y las medidas alternativas.*

El Gobierno presentará un informe anual, ante el Congreso de los Diputados, sobre el nivel de cumplimiento de la cuota de reserva de la plantilla a favor de trabajadores con discapacidad en empresas de cincuenta o más trabajadores, regulada en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, y de las medidas alternativas previstas.

Disposición adicional primera. *Financiación de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.*

Las bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social, previstas en la presente ley, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

Disposición adicional segunda. *Excedentes del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.*

Se demora la materialización de los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión, resultantes de la ejecución presupuestaria correspondiente al ejercicio 2008.

Disposición adicional tercera. *Evaluación del actual sistema de bonificaciones a la contratación y nuevo Programa de Fomento del Empleo.*

1. El Gobierno, dentro del mes siguiente a la entrada en vigor de esta Ley, remitirá al Congreso de los Diputados un informe de evaluación de los resultados del sistema de bonificaciones a la contratación establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de Mejora del Crecimiento y del Empleo, para su debate en la Comisión de Trabajo e Inmigración.

2. Teniendo presentes los resultados de dicho debate, el Gobierno impulsará, en el marco del diálogo social, la elaboración de un nuevo Programa de Fomento del Empleo que sea de aplicación en 2010, que deberá orientarse, al menos, por los siguientes principios:

– La vinculación a la coyuntura actual de la economía, del empleo y del desempleo, de manera que apoye el empleo indefinido.

– Una mejor selección de los colectivos cuya contratación se quiera favorecer por estar particularmente afectados por el desempleo y presentar mayores problemas de empleabilidad, como es el caso de los parados de larga duración, los jóvenes y, particularmente, las personas con discapacidad.

– Favorecer que la temporalidad no repunte cuando se inicie la recuperación económica.

– La reducción de la complejidad del actual sistema de bonificaciones.

– Un mayor uso del sistema por parte de las pequeñas y medianas empresas, por las empresas de economía social y por los trabajadores autónomos que contraten trabajadores por cuenta ajena.

3. El nuevo Programa de Fomento del Empleo aplicable en 2010 deberá ser objeto de evaluación en el marco del diálogo social y en sede parlamentaria, con la participación de la Conferencia Sectorial competente, para decidir las reformas que resulten necesarias para adaptarlo a la coyuntura económica y del empleo esperable a partir de 2011.

Disposición adicional cuarta. *Empresas dedicadas a la intermediación laboral.*

En un plazo no mayor a cuatro meses y en el marco del diálogo social, el Gobierno llevará a cabo las actuaciones necesarias para:

1. Transponer la Directiva 2008/104/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, considerando las siguientes cuestiones:

a) La revisión de las restricciones en la utilización de empresas de trabajo temporal, contando con la opinión de las organizaciones sindicales y empresariales de los sectores afectados.

b) Las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores contratados para ser puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluyendo el principio de igualdad de trato, el acceso al empleo, las instalaciones y la formación profesional, la representación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y la información a los representantes de los trabajadores.

2. Regular la actividad de las empresas que intervienen en la recolocación de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo.

Disposición adicional quinta. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

Se añade un segundo párrafo a la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, con el siguiente tenor literal:

«Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aún siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.»

Disposición adicional sexta. *Medidas de fomento de empleo para el trabajo autónomo.*

El Gobierno llevará a cabo las actuaciones necesarias para que las medidas de protección social asistencial no vinculadas al sistema de protección contributivo, y aquellas de fomento del empleo que se realicen para los asalariados sean extensibles a los trabajadores autónomos que hayan cesado en su actividad y no dispongan de fuentes de ingresos.

Disposición adicional séptima. *Fomento del empleo de jóvenes.*

El Gobierno presentará, en el plazo de 4 meses, un estudio sobre:

– Las prácticas no laborales y su regulación actual, incidiendo en aspectos como el grado de cumplimiento de su finalidad formativa y la utilización fraudulenta de esta fórmula para cubrir puestos de trabajo.

– Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación, la evolución de su utilización, problemas detectados y utilidad para la inserción laboral de los jóvenes.

A la vista de los resultados de este estudio, el Gobierno planteará, en el marco del Diálogo Social, la revisión del marco jurídico de la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo.

En la citada revisión se contemplará la necesidad de reincorporar a la actividad formativa a aquellos jóvenes que no hayan terminado los estudios obligatorios.

Disposición adicional octava. *Recursos no gastados en formación continua.*

El Gobierno elaborará un informe, en el plazo más breve posible, previa consulta con los interlocutores sociales, con propuestas acerca del destino de los recursos no gastados en los programas de formación continua correspondientes a cada anualidad.

Disposición adicional novena. *Formación de trabajadores extranjeros.*

El Gobierno promoverá, en coordinación con las Comunidades Autónomas, políticas activas de ocupación orientadas a la formación de los trabajadores extranjeros en situación de desempleo, promoviendo el conocimiento de las lenguas oficiales reconocidas en la Comunidad Autónoma en la cual residen.

Disposición adicional décima. *Regulación de políticas activas de empleo.*

El Gobierno evaluará las políticas activas y efectuará propuestas para incrementar su eficiencia, promoviendo una mayor adecuación a las necesidades concretas de las Comunidades Autónomas y una mayor coordinación interadministrativa.

Disposición adicional undécima. *Lucha contra las prácticas ilegales y fraudulentas en la intermediación laboral.*

El Gobierno, en el marco del diálogo social, analizará la actuación de las empresas de servicios cuya actividad real consiste en la contratación de trabajadores para cederlos a terceras empresas y, en función de los resultados del análisis, tomará medidas para evitar las prácticas ilegales y fraudulentas.

Disposición adicional duodécima. *Modificación de la regulación del régimen de las empresas de inserción.*

1. Se da nueva redacción al apartado 3 del artículo 15 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que queda redactado del modo siguiente:

> «No podrán ser contratados los trabajadores que, en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluido el regulado en este artículo, salvo que, en el supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en situaciones de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Social Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.»

2. Se da nueva redacción a la letra b) del apartado 3 del artículo 10 de la Ley 44/2007, que queda redactado del modo siguiente:

> «b) Certificar, antes de la celebración del contrato, si el trabajador, en los dos años previos a la contratación que se pretende realizar, ha prestado servicios en la misma o distinta empresa de inserción.»

Disposición adicional decimotercera. *Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.*

Se modifica la letra e) del artículo 7, quedando redactado de la siguiente forma:

> «e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el 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 éste 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 consecuencia de expedientes de regulación de empleo, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y previa aprobación de la autoridad competente, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, 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.»

Disposición adicional decimocuarta. *Impulso de la formación continuada en las empresas de menos de 100 trabajadores.*

El Gobierno, en colaboración con las Comunidades Autónomas, impulsará un programa de difusión a las empresas de menos de 100 trabajadores de los recursos disponibles de formación continuada.

Asimismo, el Gobierno establecerá, en el plazo de tres meses, una tramitación administrativa abreviada para el acceso a los fondos de formación continuada de las empresas de menos de 100 trabajadores.

Disposición adicional decimoquinta. *Encuadramiento en la Seguridad Social del personal estatutario de los Servicios de Salud que realice actividades complementarias privadas.*

(Derogada).

Disposición adicional decimosexta. *Medidas relacionadas con el encuadramiento y la cotización a la Seguridad Social de determinados colectivos.*

Se modifica el apartado 1 del artículo 2 de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, que queda redactado en los siguientes términos:

> «1. Se establece, dentro del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y con efectos desde 1 de enero de 2008, el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, en el que quedarán incluidos los trabajadores por cuenta propia agrarios, mayores de 18 años, que reúnan los siguientes requisitos:
>
> a) Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 por 100 de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25 por 100 de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total.
>
> b) Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular de la misma no superen la cuantía equivalente al 75 por 100 del importe, en cómputo anual, de la base máxima de cotización al Régimen General de la Seguridad Social vigente en el ejercicio en que se proceda a su comprobación.
>
> c) La realización de labores agrarias de forma personal y directa en tales explotaciones agrarias, aun cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores fijos o, de tratarse de trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, que el número total de jornales satisfechos a los eventuales agrarios no supere los 546 en un año, computado en fecha a fecha.
>
> Las limitaciones en la contratación de trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el párrafo anterior se entienden aplicables por cada explotación agraria. En el caso de que en la explotación agraria existan dos o más titulares, en alta todos ellos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se añadirá al número de trabajadores o jornales previstos en el párrafo anterior un trabajador fijo más, o 273 jornales al año, en caso de trabajadores eventuales, por cada titular de la explotación agraria, excluido el primero.
>
> Para determinar el cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras a) y b) se podrá tomar en consideración la media simple de las rentas totales y de los rendimientos anuales netos de los tres ejercicios económicos inmediatamente anteriores a aquel en que se efectúe su comprobación.»

Disposición adicional decimoséptima. *Seguridad Social aplicable a los socios trabajadores de determinadas Cooperativas.*

Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

> «2. Los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y los socios de trabajo a los que se refiere el artículo 13.4 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, a efectos de Seguridad Social, serán asimilados a trabajadores por cuenta ajena, sin perjuicio de lo previsto en los párrafos siguientes.

Las cooperativas que, al amparo de la disposición transitoria séptima de la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, optaron por mantener la asimilación de sus socios de trabajo a trabajadores autónomos, a efectos de Seguridad Social, conservarán ese derecho de opción en los términos establecidos en el apartado 1 de esta disposición.

No obstante, si con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley, la cooperativa modificara el régimen de encuadramiento de sus socios de trabajo, para su incorporación como trabajadores por cuenta ajena, en el régimen que corresponda, no podrá volver a ejercitar el derecho de opción.»

Disposición adicional decimoctava. *Cotización de las personas que se dedican a la venta ambulante.*

Uno. Se adiciona un nuevo punto 9, en el apartado Cuarto del artículo 120, de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2009, en los siguientes términos:

«9. Lo dispuesto en el segundo párrafo del punto 8 anterior, será de aplicación a las personas que se dediquen, de forma individual, a la venta ambulante, durante un máximo de tres días a la semana, en mercados tradicionales o "mercadillos" con horario de venta inferior de ocho horas al día, siempre que no dispongan de establecimiento fijo propio, ni produzcan los artículos o productos que vendan.»

Dos. Los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2008, vinieran encuadrados en el Régimen General y que, en razón de lo establecido en el punto 8, apartado Cuatro, del artículo 120 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, hayan quedado incluidos, a efectos de la Seguridad Social, en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota a ingresar.

La reducción se aplicará sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima elegida, de conformidad con lo previsto en el punto 8, apartado Cuatro, del citado artículo 120, el tipo de cotización vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

La reducción de cuotas regulada en este apartado surtirá efectos en relación con las cuotas que se hayan devengado durante el año 2009.

Disposición transitoria primera. *Contratos anteriores a la entrada en vigor de esta Ley.*

Los contratos de trabajo, así como las bonificaciones aplicables a los mismos, que se hubieran celebrado antes de la entrada en vigor de esta Ley, continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su concertación, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 1.

Disposición transitoria segunda. *Bonificaciones aplicables a cuotas devengadas con anterioridad al 8 de marzo de 2009.*

A efectos de lo establecido en el artículo 1 de esta Ley, las bonificaciones de cuotas correspondientes a los períodos ingresados desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 8 de marzo de 2009 se abonarán a las empresas beneficiarias de las mismas previa solicitud, ante la Tesorería General de la Seguridad Social, de la correspondiente devolución de cuotas.

Disposición transitoria tercera. *Tratamiento fiscal de las indemnizaciones derivadas de Expedientes de Regulación de Empleo.*

La modificación de la letra e) del artículo 7, de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, contenida en la disposición adicional decimotercera de la presente Ley, será de aplicación a los despidos derivados de los expedientes de regulación de empleo aprobados a partir de la

entrada en vigor del Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de marzo, así como a los despidos producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores desde esta misma fecha.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Habilitación al Gobierno para la aprobación de la prórroga del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008.*

Se autoriza al Gobierno a la aprobación, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, de la prórroga, durante dos años más, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Disposición final segunda. *Facultades de desarrollo.*

El Gobierno y el Ministro de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para el desarrollo y la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Disposición final tercera. *Evaluación de las medidas establecidas en esta Ley.*

El Gobierno evaluará el funcionamiento de las distintas medidas establecidas en esta Ley.

A la vista de los resultados de las evaluaciones trimestrales efectuadas, y en función de la evolución que experimente el empleo, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrá establecer la prórroga de la vigencia de cualquiera de las medidas previstas en esta Ley, para garantizar que se cumplan las finalidades perseguidas.

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles.*

Se introduce en la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, una nueva disposición adicional tercera con la siguiente redacción:

> **«Disposición adicional tercera.** *Régimen aplicable a las operaciones de fusión, escisión y cesión global o parcial de activos y pasivos entre entidades de crédito.*
>
> 1. Las operaciones de fusión entre entidades de crédito de la misma naturaleza, así como las de escisión y cesión global de activos y pasivos entre entidades de crédito de idéntica o distinta naturaleza se regirán por las normas establecidas para dichas operaciones en la presente ley, sin perjuicio de lo previsto en la legislación específica aplicable a estas entidades.
>
> 2. Cuando la operación consista en el traspaso por sucesión universal de una o varias partes del patrimonio de una entidad de crédito, cualquiera que sea su naturaleza, que formen una unidad económica, a otra entidad de crédito de igual o distinta naturaleza a cambio de una contraprestación que no consista en acciones,

participaciones o cuotas de la entidad cesionaria, resultará de aplicación a la misma el régimen de la cesión global de activos y pasivos previsto en los artículos 85 a 91 de la presente ley, sin perjuicio de lo previsto en su legislación específica.»

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

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

§ 40

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 227, de 18 de septiembre de 2010
Última modificación: 31 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-2010-14301

JUAN CARLOS I

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

La crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa y ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo y el consecuente aumento del desempleo.

Las cifras a este respecto son esclarecedoras. En los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. Un desempleo de esa magnitud constituye el primer problema para los ciudadanos y sus familias y supone un lastre inasumible a medio plazo para el desarrollo económico y para la vertebración social de nuestro país.

Por ello, recuperar la senda de la creación de empleo y reducir el desempleo constituye en estos momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, debe constituir el objetivo último fundamental de todas las políticas públicas.

Es indudable que la principal y directa causa de la pérdida de empleo durante los últimos dos años ha sido la caída de la actividad productiva, derivada, en un primer momento, del colapso de los cauces habituales de crédito y endeudamiento que sustentaron de forma decisiva el consumo y la inversión en la pasada etapa expansiva. Un fenómeno común a los países de nuestro entorno socioeconómico, y en particular a los integrantes de la eurozona.

Pero es cierto que en España la incidencia de esta contracción productiva sobre el empleo ha sido superior a la sufrida en otros países. Y existe una amplia coincidencia en señalar como responsables de este negativo comportamiento tanto a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico, como a algunas particularidades

estructurales de nuestro mercado laboral, que las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de forma sustancial.

Unas debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales que, en último término, vienen a explicar la elevada sensibilidad del empleo al ciclo económico que se ha venido poniendo de manifiesto en nuestro país, lo que hace que crezca mucho en las fases expansivas pero que se destruya con igual o mayor intensidad en las etapas de crisis, y entre las que se encuentran las siguientes: un significativo peso de los trabajadores con contrato temporal (en torno a un tercio del total de asalariados por cuenta ajena), que constituye una anomalía en el contexto europeo, y que ha derivado en una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales; un escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual; una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo y la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos, pero de forma muy señalada en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad.

La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad económica y social de este modelo, que ha generado la rápida destrucción de cientos de miles de puestos de trabajo. A su corrección se dirigen esencialmente las medidas contenidas en esta Ley, que suponen una continuación coherente de las actuaciones que el Gobierno ha puesto en práctica en materia laboral desde el inicio de la mencionada crisis financiera que precipitó la entrada en recesión de nuestra economía, junto a la mayoría de los países del área euro.

La velocidad a la que ésta ha evolucionado ha obligado a responder con idéntico ritmo para paliar o revertir sus efectos más dañinos, priorizando en cada momento la puesta en práctica de actuaciones laborales con el objetivo de reforzar la protección social, incentivar la contratación y mejorar la empleabilidad de los colectivos más perjudicados, o favorecer el mantenimiento del empleo en las empresas. Todo ello ha derivado en una larga lista de medidas que, aunque adoptadas en diferentes momentos temporales, han ido respondiendo a la misma lógica y de la que también participan las que ahora se aprueban.

Las modificaciones legales que aquí se abordan se inscriben en un marco de reformas más amplio impulsado por el Gobierno, integradas en la denominada Estrategia de Economía Sostenible, presentada el pasado 2 de diciembre por el Presidente del Gobierno en el Congreso de los Diputados para acelerar la renovación de nuestro modelo productivo. Un escenario de reformas estructurales de amplio espectro destinadas a hacer más resistente nuestra economía frente a las perturbaciones externas, a mejorar su competitividad a medio y largo plazo, a fortalecer los pilares de nuestro estado de bienestar y, en último término, a generar más empleo. La Estrategia de Economía Sostenible incluía el compromiso de realizar una reforma del mercado de trabajo, que se materializó a través del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, que ha sido sustituido por la presente Ley.

Por tanto, es desde una perspectiva integral, que contemple tanto la totalidad de las actuaciones adoptadas en los últimos dos años como las iniciativas de futuro en marcha, que las medidas incluidas en esta Ley adquieren su completa dimensión.

II

Esta reforma tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española. A estos efectos, se dirige a corregir la dualidad de nuestro mercado de trabajo promoviendo la estabilidad en el empleo y a incrementar la flexibilidad interna de las empresas, como aspectos más destacables.

De manera más concreta, las medidas incluidas en esta norma se dirigen a lograr tres objetivos fundamentales.

Primero, reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible.

Segundo, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos

alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas.

Tercero, elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

Las reformas legislativas dirigidas a reducir la dualidad de nuestro mercado laboral constituyen el primer objetivo de la Ley y son objeto de tratamiento en su capítulo I. Se incorpora en este ámbito un conjunto coherente y equilibrado de medidas que persiguen, por un lado, restringir el uso injustificado de la contratación temporal y, por otro, favorecer una utilización más extensa de la contratación indefinida.

Entre las medidas dirigidas a restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación cabe destacar las dirigidas a establecer un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, límite a partir del cual ha de considerarse que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida; asimismo, se introducen algunos ajustes en la regla instaurada en 2006 para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales, a fin de hacerla más eficiente. Por último, se incrementa hasta doce días la indemnización por finalización de contratos temporales. No obstante, razones de prudencia aconsejan implantar este incremento de una manera gradual y progresiva por la incidencia que su aplicación inmediata pudiera suponer sobre la creación de empleo.

Entre las medidas que persiguen una utilización más extensa de la contratación indefinida debe destacarse, ante todo, que queda incólume la regulación sustantiva del contrato indefinido de carácter ordinario. Todas las reformas se centran en la regulación del contrato de fomento de la contratación indefinida que, como se recordaba en los documentos hechos públicos por el Gobierno en este proceso de diálogo social, no ha venido cumpliendo en los últimos años la finalidad que reza en su enunciado, a saber, promover el acceso a contratos de carácter indefinido de los colectivos que más dificultades encuentran en la actualidad para obtenerlos.

Con esta finalidad, se amplían, en primer lugar, los colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato, reduciendo a un mes la exigencia del período de permanencia en el desempleo y posibilitando el acceso al mismo de los trabajadores «atrapados en la temporalidad», es decir, aquéllos que en los últimos años solo hayan suscrito contratos de duración determinada o a quienes se les haya extinguido un contrato de carácter indefinido.

Por otra parte, respetando las cuantías establecidas para los diversos supuestos de extinción, se reducen las cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de los mismos mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de las indemnizaciones, medida que se aplicará exclusivamente a las extinciones por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, sean individuales o colectivas, excluyendo a los despidos de carácter disciplinario. Se preserva, en consecuencia, el compromiso del Gobierno de mantener los derechos de los trabajadores y aliviar a las empresas de una parte de los costes extintivos. Esta medida no supone una asunción por el Estado de una parte de los mismos ya que se instrumenta a través de un organismo público que se nutre exclusivamente de cotizaciones empresariales.

La medida anterior quiere tener, no obstante, un carácter coyuntural y servir como transición hacia un modelo de capitalización individual mantenido a todo lo largo de la vida laboral, por un número de días por año a determinar, para cuya regulación el Gobierno aprobará un Proyecto de Ley. Este fondo individual de capitalización podrá hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido, así como para completar su formación, en supuestos de movilidad geográfica o, en último término, en el momento de su jubilación. Este modelo se dirigirá a dotar a nuestro mercado de trabajo de una mayor estabilidad en el empleo y una más sana movilidad laboral.

Por último, se da una nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que establece el Estatuto de los Trabajadores. La experiencia obtenida en los últimos años ha puesto de manifiesto, particularmente en los dos últimos años, algunas deficiencias en el funcionamiento de las

vías de extinción previstas en los artículos 51 y 52 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, al desplazar muchas extinciones de contratos indefinidos realmente basadas en motivaciones económicas o productivas hacia la vía del despido disciplinario improcedente.

Se ha estimado necesaria, en consecuencia, una nueva redacción de estas causas de extinción que proporcione una mayor certeza tanto a trabajadores y a empresarios como a los órganos jurisdiccionales en su tarea de control judicial. En este sentido, no sólo se mantiene intacto el derecho de los trabajadores a la tutela judicial efectiva en esta materia, sino que la modificación integra en la Ley la interpretación que los órganos jurisdiccionales han hecho de las causas del despido objetivo en el desarrollo de su tarea de revisión jurisdiccional de las decisiones empresariales sobre esta materia. En definitiva, se persigue con ello reforzar la causalidad de la extinción de los contratos de trabajo, canalizando su finalización hacia la vía que proceda en función de la causa real que motiva su terminación. Se incluyen también determinadas disposiciones en relación con el preaviso y el incumplimiento de los requisitos formales en la extinción del contrato por causas objetivas.

El capítulo II agrupa diversas medidas que pretenden potenciar los instrumentos de flexibilidad interna en el transcurso de las relaciones laborales, favoreciendo la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción, bajo la consideración general de que dichos instrumentos constituyen una alternativa positiva frente a medidas de flexibilidad externa que implican un ajuste en el volumen de empleo.

Por tanto, configurar instrumentos que permitan a las empresas mejorar su competitividad, salvaguardando los derechos de los trabajadores y facilitando de modo especial el mantenimiento de sus puestos de trabajo, constituye el objetivo general de este capítulo. Entre esas medidas de flexibilidad interna se modifican las relativas a los traslados colectivos, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las cláusulas de inaplicación salarial y, muy señaladamente, la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Respecto de las modificaciones introducidas en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, se persigue dotar al procedimiento de mayor agilidad y eficacia. Para ello se establece el carácter improrrogable del plazo previsto para los períodos de consultas, se prevé una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar y se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva. Tales medios han demostrado su valor y eficacia como sistemas que evitan la judicialización de los conflictos laborales, permitiendo que los procesos de adaptación de las condiciones de trabajo se lleven a cabo con agilidad para el empresario y con garantías para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral, en especial en aquellos casos en que estos mecanismos se incardinan en instituciones creadas mediante acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales en el ámbito correspondiente.

Por otra parte, las reformas introducidas en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se dirigen a favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de régimen salarial establecido afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Para ello, se regula de manera más completa este procedimiento y se apela también aquí a la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias.

Se considera que no es posible mantener una regulación legal que conduce a situaciones de bloqueo no deseadas por el ordenamiento jurídico para estos casos de desacuerdo y que es esencial, por tanto, habilitar un procedimiento para resolver estas discrepancias, teniendo en cuenta el interés general evidente que conlleva propiciar la aplicación de medidas de flexibilidad interna de carácter no traumático como mecanismo de utilización preferente frente al recurso a la destrucción de puestos de trabajo.

Este conjunto de medidas no contradicen la voluntad manifestada por el Gobierno a lo largo de todo este proceso de diálogo social de respetar el período que se han dado los interlocutores sociales en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito el pasado mes de febrero para acordar las modificaciones que crean convenientes en la negociación colectiva. Pretenden tan solo, respetando la articulación legal de los convenios

colectivos y manteniendo la eficacia normativa de los mismos, establecer los supuestos y condiciones en los que pueda ser necesaria una inaplicación excepcional de lo establecido en un convenio colectivo como medio para evitar la destrucción de puestos de trabajo. Todo ello teniendo bien presente que la negociación colectiva constituye el mejor instrumento para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica y para encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores.

Junto a lo anterior, este capítulo incluye modificaciones en el ámbito laboral y de protección social que persiguen fomentar la adopción por el empresario de medidas de reducción del tiempo de trabajo (sea a través de la suspensión del contrato de trabajo, sea mediante la reducción de la jornada en sentido estricto). Se trata de un instrumento que favorece la flexibilidad interna de la relación laboral y que permite alcanzar un equilibrio beneficioso para empresarios y trabajadores, pues facilita el ajuste de la empresa a las necesidades cambiantes del mercado y, al mismo tiempo, proporciona al trabajador un alto grado de seguridad, tanto en la conservación de su puesto de trabajo, como en el mantenimiento de su nivel de ingresos económicos por la protección dispensada por el sistema de protección por desempleo. En este sentido, se introduce la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se flexibiliza el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios vinculados a la utilización de esta medida y consistentes, respectivamente, en la reposición de las prestaciones de desempleo y en las bonificaciones de las cotizaciones empresariales.

El capítulo III agrupa distintas medidas que se dirigen a favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas. Para ello, en primer lugar, se mejora la política de bonificaciones a la contratación indefinida, partiendo del consenso general (que ha tenido reflejo en las recientes conclusiones de la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados sobre esta materia) de que su práctica generalización ha limitado gravemente su eficiencia. Sobre la base de este diagnóstico, se realiza una regulación más rigurosa y se definen de manera más selectiva los colectivos de trabajadores para cuya contratación indefinida se establecen bonificaciones: jóvenes hasta 30 años con especiales problemas de empleabilidad y mayores de 45 años con una permanencia prolongada en el desempleo; junto a ello, se mantienen determinadas bonificaciones para la conversión de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos. Se mejoran, por otra parte, las cuantías de estas nuevas bonificaciones cuando la contratación se haga para mujeres. Se establece, por último, un horizonte temporal para su aplicación, a cuyo término se realizará una rigurosa evaluación de sus resultados, lo que permitirá su modificación si fuera necesario.

Por lo demás, se mantienen en su regulación actual las bonificaciones dirigidas a personas con discapacidad, constitución inicial de trabajadores autónomos, empresas de inserción, víctimas de violencia de género y, en particular, las que tienen como finalidad mantener la situación de actividad de los trabajadores mayores de 59 años. Respecto de estas últimas, deberá reflexionarse si estas bonificaciones deben seguir incardinadas en las políticas de empleo, como ocurre en la actualidad, o deben formar parte de las políticas de Seguridad Social.

En segundo lugar, respecto del objetivo específico de elevar las oportunidades de empleo de los jóvenes, se introducen mejoras sustanciales en la regulación de los contratos para la formación que, al mismo tiempo, incentivan su utilización por los empresarios a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales y los hacen más atractivos para los jóvenes, a través de la mejora del salario y del reconocimiento de la prestación de desempleo al término de los mismos. Se introducen también determinadas modificaciones respecto del contrato en prácticas, referidas a los títulos que habilitan para realizar estos contratos y al plazo dentro del cual es posible realizarlos.

El capítulo IV, finalmente, incluye medidas dirigidas a la mejora de los mecanismos de intermediación laboral para fomentar las oportunidades de acceder a un empleo por parte de las personas desempleadas. Se estima necesario iniciar una apertura a la colaboración público-privada en esta materia, preservando, en cualquier caso, la centralidad y el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo de carácter estatal y autonómico, para

que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y la colocación. Los servicios públicos de empleo son siempre necesarios para acompañar y promover los cambios en el acceso y la mejora del empleo y para gestionar las prestaciones por desempleo. Se mantiene la voluntad de seguir mejorando y potenciando los servicios públicos de empleo. En este contexto, la regulación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro permitirá complementar la actividad de los servicios públicos de empleo.

En este sentido, se regula legalmente la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro en la línea de las más recientes normas y criterios de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia. La centralidad de los servicios públicos de empleo respecto de estas agencias queda asegurada por la exigencia de una autorización administrativa para el desarrollo de su actividad, por la configuración de las mismas como entidades colaboradoras de dichos servicios públicos cuando suscriban convenios de colaboración con los mismos y, en todo caso, por su sometimiento al control e inspección por parte de éstos.

Por otro lado, la Ley introduce varias modificaciones en la legislación relativa a las empresas de trabajo temporal que se dirigen a la incorporación a nuestro Derecho de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Además de determinadas modificaciones referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias, la adaptación a la legislación comunitaria obliga a revisar las restricciones que se aplican a las empresas de trabajo temporal. Para aplicar esta medida, se reserva un período para que la negociación colectiva, dentro de los sectores hoy excluidos de la actividad de las empresas de trabajo temporal por razones de seguridad y salud en el trabajo, pueda, de manera razonada y justificada, definir los empleos u ocupaciones de especial riesgo que no puedan ser objeto de contratos de puesta a disposición.

Una vez concluido este período y respetando las excepciones para empleos u ocupaciones determinadas que hayan podido acordarse, se derogan -con algunas excepciones- las restricciones actualmente vigentes y se establecen requisitos complementarios para que las empresas de trabajo temporal puedan realizar contratos de puesta a disposición de trabajadores en estos sectores mediante el refuerzo de las exigencias en materia de prevención de riesgos laborales y de formación preventiva de los trabajadores.

CAPÍTULO I

Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo

Artículo 1. *Contratos temporales.*

Uno. La letra a) del apartado 1 del artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

> «a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
>
> Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.»

Dos. El apartado 5 del artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la siguiente manera:

> «5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.
>
> Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.
>
> Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.
>
> Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.»

Tres. El apartado 9 del artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

> «9. En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.»

Cuatro. El actual apartado 9 del artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, pasa a ser el número 10.

Cinco. La letra c) del artículo 49.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada de la siguiente manera:

> «c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador 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 en prácticas y para la formación, 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 o realizada la obra o servicio objeto del contrato, 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.»

Seis. La disposición adicional decimoquinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada de la siguiente manera:

«Disposición adicional decimoquinta. *Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas.*

1. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

3. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.»

Siete. Se añade una disposición transitoria decimotercera al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria decimotercera. *Indemnización por finalización de contrato temporal.*

La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.

Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.

Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.

Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.»

Ocho. Se añade un nuevo apartado 4 bis al artículo 6 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

«4 bis. La falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores.»

Artículo 2. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. El apartado 1 del artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado del siguiente modo:

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

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

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más 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, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

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 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. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

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 aquél 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 artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros

motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley 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.»

Dos. El apartado 2 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, queda redactado de la siguiente manera:

«2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.»

Tres. El apartado 4 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, queda redactado de la siguiente manera:

«4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período 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 miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento 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.»

Cuatro. El apartado 5 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, queda modificado de la siguiente manera:

«5. 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 autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, 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 o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo 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.»

Cinco. El apartado 6 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, queda modificado de la siguiente manera:

«6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.»

Seis. La letra c) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en estos términos:

«c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley 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.»

Siete. La letra c) del apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

«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.»

Ocho. El apartado 4 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

«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) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La 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), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

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.

La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

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.»

Nueve. El apartado 2 del artículo 122 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda redactado en los siguientes términos:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

b) Se haya efectuado en fraude de Ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los

apartados 4, 4.bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras c), d) y e) 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 excedencias señalados.»

Diez. El apartado 3 del artículo 122 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda redactado en los siguientes términos:

«3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el artículo 53.1 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.»

Artículo 3. *Contrato para el fomento de la contratación indefinida.*

La disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, queda modificada como sigue:

«Disposición adicional primera. *Contrato para el fomento de la contratación indefinida.*

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.

Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.

Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

Personas con discapacidad.

Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.

Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

Se entenderán válidas las transformaciones en los contratos de fomento de la contratación indefinida de los contratos de duración determinada o temporales en los supuestos a que se refieren las letras b) y c), una vez transcurrido el plazo de veinte días hábiles establecido en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, a contar desde la fecha de la transformación.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.

Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) de la misma Ley y la señalada en este apartado.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura del mismo puesto de trabajo afectado por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2012.»

CAPÍTULO II

Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo

Artículo 4. *Movilidad geográfica.*

El apartado 2 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado en los siguientes términos:

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

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
b) El 10 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 trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

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

Durante el período 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 miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

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

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

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

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del 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.»

Artículo 5. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

El artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

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

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

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

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutan los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
b) El 10 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 trescientos o más trabajadores.

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

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

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

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

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período 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 miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, 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 de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

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.

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 competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los

trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

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

6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

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

Artículo 6. *Contenido de los convenios colectivos.*

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando redactado en los siguientes términos:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de

inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»

Dos. La letra c) del apartado 3 del artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada de la siguiente manera:

«c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.»

Artículo 7. *Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

El artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

«Artículo 47. *Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional

de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

Artículo 8. *Protección por desempleo y reducción de jornada.*

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado de la siguiente manera:

Uno. El apartado 2 del artículo 203 queda modificado en los siguientes términos:

«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 de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente.»

Dos. El apartado 3 del artículo 203 queda redactado del modo siguiente:

«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 aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, 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.»

Tres. El apartado 1.3 del artículo 208 queda modificado en los siguientes términos:

«3) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo en los términos del artículo 203.3.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 210, con la siguiente redacción:

«5. En el caso de desempleo parcial, 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 autorizada.»

Artículo 9. *Medidas de apoyo a la reducción de jornada.*

La Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se adiciona un nuevo apartado 2 bis al artículo 1, del tenor siguiente:

«2 bis. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores, si bien el compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores a que se refiere el apartado 2 será de seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.»

Dos. El apartado 5 del artículo 1, queda modificado de la siguiente manera:

«5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo lo establecido en el último párrafo del apartado 2 de este artículo, que será de aplicación a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.»

Tres. El apartado 1 del artículo 3 queda redactado en los siguientes términos:

«1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive;

b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.»

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas

Artículo 10. *Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.*

1. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad aquellos jóvenes desempleados que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.

Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) o su equivalente diario.

2. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) o su equivalente diario.

3. Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año), o, en su caso, por su equivalente diario.

4. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este artículo.

5. Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en este artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.

Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

6. Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.

En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en los dos meses siguientes a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido. Si el contrato extinguido correspondiese a uno de los bonificados conforme a este artículo, cuando la cobertura de dicha vacante se realice con un trabajador perteneciente a alguno de los colectivos de bonificación previstos en el mismo, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.

El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados, celebrados al amparo de este artículo, afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones.

7. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección 1.ª del capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.

8. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

Artículo 11. *Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación.*

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Las bonificaciones en este artículo serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.

2. Para tener derecho a los incentivos establecidos en los dos primeros párrafos del apartado anterior, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 10.5 de esta Ley.

3. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección 1.ª del capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.

4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

Artículo 12. *Contratos formativos.*

Uno. El apartado 1 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se modifica en los siguientes términos:

> «1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:
>
> a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
>
> b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
>
> Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.»

Dos. El apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. A tal efecto, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las Comunidades Autónomas, una parte de la formación teórica podrá impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en éste.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato.

En los supuestos a que se refieren los párrafos anteriores, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

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

Cuatro. Se modifica la disposición adicional sexta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, del siguiente modo:

«La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo.»

Cinco. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima novena en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuadragésima novena. *Cotización por desempleo en el contrato para la formación y cuantía de la prestación.*

La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación 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.

Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de esta Ley.»

CAPÍTULO IV

Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal

Artículo 13. *Servicios Públicos de Empleo.*

Se prorroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, el Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años, respecto a esta medida, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2009, según la habilitación conferida por la disposición final primera del Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y protección de las personas desempleadas. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en la normativa estatal.

Artículo 14. *Políticas de empleo y Agencias de colocación.*

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda modificada como sigue:

Uno. El artículo 20 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 20. *Concepto.*

1. La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

2. También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

3. Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público.»

Dos. Se incorpora un artículo 21 bis, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 21 bis. *Agencias de colocación.*

1. A efectos de lo previsto en esta Ley se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

Las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad a que se refiere el artículo 20.2.

2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la

agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

3. Reglamentariamente se regulará un sistema telemático común que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y por los servicios de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas de manera que éstos puedan conocer en todo momento las agencias que operan en su territorio.

4. En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas en este capítulo y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:

a) Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.

b) Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos.

c) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de trabajadores desempleados integrantes de los colectivos mencionados en el artículo 26, que concluyan con la colocación de aquéllos, en los términos que se determinen reglamentariamente en función de la situación del mercado de trabajo.

d) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.

e) Cumplir la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

f) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.

5. Las agencias de colocación autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración con los mismos, con el alcance previsto en las normas de desarrollo de esta Ley y en los propios convenios que se suscriban.

El convenio de colaboración a que se refiere el párrafo anterior deberá regular los mecanismos de comunicación por parte de las agencias de colocación de los incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo previstas en el artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Tal comunicación se realizará a los efectos de la adopción por parte de los servicios públicos de empleo de las medidas que, en su caso, procedan.»

Tres. Se modifica el artículo 22, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 22. *Principios básicos de la intermediación laboral.*

1. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.

Los servicios públicos de empleo, agencias y entidades señalados en el apartado anterior someterán su actuación en el tratamiento de datos de los trabajadores a la normativa aplicable en materia de protección de datos.

2. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación debidamente autorizadas.

En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.

3. Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades y con agencias de colocación, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.

4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades o agencias de colocación cuando realicen actividades incluidas en el ámbito de la colaboración con aquéllos, conforme a lo establecido en este capítulo, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.

La intermediación realizada por las agencias de colocación con independencia de los servicios públicos de empleo deberá garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, no pudiéndose exigir a éstos ninguna contraprestación por los mismos.

5. A efectos de la intermediación que realicen los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente la consideración de demandantes de empleo aquéllos que se inscriban como tales en dichos servicios públicos de empleo.»

Cuatro. El artículo 22.bis queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 22 bis. *Discriminación en el acceso al empleo.*

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

Cinco. Se adiciona un nuevo apartado 3 al artículo 23, con la siguiente redacción:

«3. Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionadas por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas para el cumplimiento de los objetivos fijados en el artículo 25, desarrollando para ello los programas y actuaciones que consideren necesarios.

Las medidas y ayudas contempladas en los programas y actuaciones podrán ser gestionadas mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho.»

Seis. Se da nueva redacción al artículo 27, en la siguiente forma:

«Artículo 27. *La inscripción como demandantes de empleo y suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo.*

1. Los solicitantes y beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, conforme a lo establecido en el artículo 231 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, deberán inscribirse y mantener la inscripción como demandantes de empleo en el servicio público de empleo, lo que implicará la suscripción ante el mismo del compromiso de actividad, y deberán cumplir las exigencias de dicho compromiso, que quedarán recogidas en el documento de renovación de la demanda.

No obstante, una vez inscritos y sin perjuicio de seguir manteniendo dicha inscripción, los solicitantes y beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo que lo deseen podrán requerir los servicios de las agencias de colocación.

2. La inscripción como demandante de empleo se realizará con plena disponibilidad para aceptar una oferta de colocación adecuada y para cumplir el resto de exigencias derivadas del compromiso de actividad, el cual se entenderá suscrito desde la fecha de la solicitud de las prestaciones y subsidios por desempleo.

3. Las Administraciones públicas competentes en la intermediación laboral y en la gestión de políticas activas de empleo, garantizarán su aplicación a los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, en el marco de las actuaciones que puedan establecerse de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.2 de esta Ley. A estos efectos, se deberá atender mediante dichas actuaciones, como mínimo, al volumen de beneficiarios proporcional a la participación que los mismos tengan en el total de desempleados de su territorio.

4. Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo inscritos en los servicios públicos de empleo, una vez hayan suscrito el compromiso de actividad, deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción, sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Las Administraciones públicas competentes verificarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la inscripción como demandantes de empleo y de la suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, debiendo comunicar los incumplimientos de dichas obligaciones al Servicio Público de Empleo Estatal, en el momento en que se produzcan o conozcan. Dicha comunicación podrá realizarse por medios electrónicos.»

Siete. Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 28, en la siguiente forma:

«1. Las Administraciones y los organismos públicos que tengan atribuidas la competencia de la gestión del empleo y el Servicio Público de Empleo Estatal deberán cooperar y colaborar en el ejercicio de sus competencias garantizando la coordinación de las distintas actuaciones de intermediación e inserción laboral y las de solicitud, reconocimiento y percepción de las prestaciones por desempleo, a través de los acuerdos que se adopten en Conferencia Sectorial y de los convenios de colaboración que se alcancen, en aplicación de lo previsto en los artículos 5 y 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En estos convenios de colaboración se podrán establecer las condiciones de utilización de las cantidades no ejecutadas en la financiación de gastos de las distintas prestaciones por desempleo, para financiar programas de fomento del empleo y de formación profesional para el empleo, siempre que la disminución de los gastos inicialmente previstos se deba al efectivo cumplimiento por las Administraciones Públicas competentes de las funciones establecidas en los apartados 3 y 4 del artículo anterior.»

Ocho. Se adiciona una nueva disposición adicional sexta, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. *Distribución competencial en las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.*

Dentro del Sistema Nacional de Empleo, corresponde a la Administración General del Estado, a través del Servicio Público de Empleo Estatal o de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas con convenio en esta materia, la realización de las actividades de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que se aplican a las empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, sin perjuicio de la evaluación, seguimiento y control que puedan realizar los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas en los centros de trabajo en su ámbito territorial.

Igualmente, las Comunidades Autónomas realizarán dichas actividades de evaluación, seguimiento y control cuando las empresas tengan todos los centros de trabajo en el ámbito de la misma Comunidad Autónoma, sin perjuicio de las competencias exclusivas del Estado en cuanto al régimen económico de la Seguridad Social.

El Servicio Público de Empleo Estatal ingresará a los servicios competentes de las Comunidades Autónomas el valor de las bonificaciones no aplicadas a causa de las sanciones impuestas por infracciones en las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social en concepto de formación de demanda, que se destinarán a las políticas activas de formación para el empleo.»

Artículo 15. *Adaptación de la legislación laboral a la regulación de las agencias de colocación.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

Uno. El apartado 2 del artículo 16 queda modificado como sigue:

«2. Los Servicios Públicos de Empleo podrán autorizar, en las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la existencia de agencias de colocación públicas o privadas. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores, cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.»

Dos. Se añade un apartado 3 al artículo 16, con la siguiente redacción:

«3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica.»

Artículo 16. *Adaptación de la legislación de Seguridad Social a la regulación de las agencias de colocación.*

El apartado 1 del artículo 231 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado de la siguiente manera:

«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.

c) Participar en los trabajos de colaboración social, 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 aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.

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 aquéllos.

e) 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.

f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

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 aquéllos, 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) Inscribirse como demandantes de empleo y suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

i) Buscar activamente empleo, 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.

Sin perjuicio de la obligación 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.»

Artículo 17. *Empresas de trabajo temporal.*

La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. El párrafo b) del artículo 8 queda redactado de la siguiente manera:

«b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.»

Dos. El artículo 11 queda redactado como sigue:

«1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio

colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.»

Tres. Se da nueva redacción al apartado 3 del artículo 16 en los términos siguientes:

«3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.

Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria.»

Cuatro. Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 17:

«2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.»

Cinco. Se añaden dos nuevos apartados 3 y 4 al artículo 17 en los siguientes términos:

«3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4. Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.»

Seis. Se introduce una disposición adicional segunda, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional segunda. *Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

2. Con anterioridad al 31 de marzo de 2011, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.

b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.

c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

3. Desde el 1 de abril de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.

b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.

4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.»

Siete. Se incorpora una nueva disposición adicional cuarta con la siguiente redacción:

«Disposición adicional cuarta. *Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal.*

A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, con la única excepción de lo establecido en la presente Ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos.

Antes de la fecha señalada en el párrafo anterior, previa negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, el Gobierno establecerá los criterios funcionales de aplicación de lo dispuesto en dicho párrafo en el ámbito de dichas Administraciones.

Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos.»

Artículo 18. *Adaptación de la legislación sobre infracciones y sanciones en el orden social a la regulación de las agencias de colocación y de las empresas de trabajo temporal.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el encabezamiento de la subsección 1.ª de la Sección 3.ª del Capítulo II, que queda redactado como sigue:

«Subsección 1.ª Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional para el empleo»

Dos. El apartado 1 del artículo 16, infracciones muy graves, queda redactado como sigue:

«1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.»

Tres. El apartado 2 del artículo 16, infracciones muy graves, queda redactado como sigue:

«2. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 17 queda redactado como sigue:

«1. Leves.

a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.

b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades

en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.»

Cinco. El apartado 2 del artículo 17, queda modificado en los siguientes términos:

«2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo.»

Seis. El párrafo b) del artículo 18.3 queda redactado de la siguiente manera:

«b) Formalizar 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.»

Siete. El párrafo b) del artículo 19.3 queda redactado de la siguiente manera:

«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.»

Ocho. El párrafo a) del artículo 24.3 queda redactado de la forma siguiente:

«a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.»

Nueve. El apartado 4 del artículo 25 queda redactado de la siguiente manera:

«4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial:

a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.

b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el artículo 231.3 y en el artículo 213.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.»

Disposición adicional primera. *Negociación colectiva y modalidades contractuales.*

(Derogada)

Disposición adicional segunda. *Formación teórica en los contratos para la formación.*

1. Sin perjuicio del desarrollo reglamentario al que se alude en el párrafo octavo del artículo 11.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de la normativa que se dicte en aplicación y desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo, y en particular de su artículo 27, referido a la formación teórica de los contratos para la formación, el Gobierno, a través de los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Educación, en sus respectivos ámbitos de competencia, establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la organización de la correspondiente formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores.

2. En todo caso, las empresas podrán financiarse el coste que les suponga la formación teórica en los términos previstos en el artículo 27.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, o norma que lo modifique o sustituya. Las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la financiación de dicho coste serán compatibles con las que estén contempladas para los contratos para la formación en programas de fomento de empleo.

Disposición adicional tercera. *Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.*

(Derogada)

Disposición adicional cuarta. *Planes de formación profesional específicos para jóvenes y personas desempleadas.*

En relación a las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas articulados en el Capítulo III de esta Ley, se procederá a la elaboración de planes específicos de formación profesional que contribuyan a la incorporación de estos colectivos al mercado de trabajo.

Disposición adicional quinta. *Implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.*

El Gobierno completará el desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, en el plazo de seis meses mediante un Real Decreto que regule la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, adecuando las ofertas formativas a los requerimientos de la producción y del empleo, a través de acciones formativas evaluables y certificables.

Disposición adicional sexta. *Vinculación de políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo.*

(Derogada)

Disposición adicional séptima. *Plan de recolocación del sector de la construcción.*

El Gobierno impulsará un plan específico, en colaboración con las Comunidades Autónomas, para la recolocación de los parados procedentes del sector de la construcción, a través de programas específicos de formación y de seguimiento, que les permitan ser contratados en sectores demandantes de mano de obra como por ejemplo los de rehabilitación, instalación energética, seguridad, turismo, dependencia, entre otros.

Disposición adicional octava. *La formación profesional en el trabajo.*

Se modifica el apartado 2 b) del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado de la siguiente forma:

> «b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.»

Disposición adicional novena. *Informe Anual de Evaluación de las bonificaciones a la contratación.*

El Gobierno presentará ante el Congreso de los Diputados un Informe Anual de Evaluación y seguimiento económico de las bonificaciones a la contratación con el fin de conocer la efectividad de la medida a fin de ajustar las políticas activas a la realidad del mercado laboral.

Disposición adicional décima. *Fondo de capitalización.*

Teniendo presente la situación de la economía y del empleo y su previsible evolución, así como el informe elaborado por el grupo de expertos constituido según lo dispuesto en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones de 2 de febrero de 2011, el Gobierno desarrollará durante el primer semestre de 2013 un proceso de negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sobre la conveniencia y oportunidad de aprobar un proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

En el marco del indicado proceso de negociación, y en función de sus resultados, se abordará igualmente la vigencia de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera de esta Ley.

Disposición adicional undécima. *Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

Uno. El párrafo primero del apartado 1 del artículo 17, queda redactado como sigue:

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

Dos. El apartado 4 del artículo 22 queda modificado como sigue:

> «4. La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.»

Tres. El apartado 2 del artículo 23 queda redactado de la siguiente manera:

> «2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.»

Cuatro. El apartado 2 del artículo 24 queda modificado del modo siguiente:

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

Disposición adicional duodécima. *Evaluación de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.*

El Gobierno evaluará con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el funcionamiento de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas establecidas en los artículos 10 y 11 de esta Ley, incluyendo en dicha valoración un informe de evolución de impacto de género de las mismas.

A la vista de dicha evaluación, y en función de la evolución del empleo durante 2010 y 2011, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adoptará las medidas que correspondan sobre su prórroga o modificación.

Disposición adicional decimotercera. *Evaluación de la siniestralidad de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.*

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá incorporar en sus informes periódicos sobre evolución de la siniestralidad datos específicos que permitan conocer la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo realizados por trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal conforme a lo establecido en el artículo 8 b) y en la disposición adicional segunda de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Disposición adicional decimocuarta. *Modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social sobre destino de donaciones y acciones de patrocinio en relación con la reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.*

Uno. Se adiciona un nuevo apartado 14 en el artículo 2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, con la siguiente redacción:

«14. Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.»

Dos. Se adiciona un nuevo apartado 6 en el artículo 16 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con la siguiente redacción:

«6. La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.»

Disposición adicional decimoquinta. *Jurisdicción social.*

En el plazo de 6 meses el Gobierno aprobará un proyecto de ley de reforma del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que contemple la atribución al orden jurisdiccional social, entre otras cuestiones, de los recursos contra las resoluciones administrativas de la Autoridad laboral en los procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional decimosexta. *Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora, adaptará el número y la conformación de sus efectivos a las funciones legalmente encomendadas, así como a las recomendaciones internacionales y las pautas establecidas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general, los planes específicos siguientes:

a) Discriminación salarial entre mujeres y hombres.

b) Control de los contratos temporales sin causa e impulso a su transformación en indefinidos.

c) Control de la correcta utilización de los contratos formativos y de las prácticas no laborales en las empresas.

d) Control de la actuación de las empresas que realizan actividad de cesión de trabajadores sin contar con autorización administrativa.

Disposición adicional decimoséptima. *Servicios Públicos de Empleo.*

(Derogada)

Disposición adicional decimoctava. *Trabajadores transfronterizos de Andorra.*

1. El Gobierno impulsará la modificación del convenio de seguridad social entre España y Andorra para mejorar la protección social de los trabajadores transfronterizos contemplando la cobertura por desempleo de los trabajadores que residan en un Estado y trabajen en otro.

2. En tanto se modifica el Convenio, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, los españoles que residen en España y trabajen en Andorra, siempre que acrediten periodos suficientes de ocupación cotizada previamente en España y cumplan el resto de los requisitos exigidos, podrán acceder a las prestaciones por desempleo en España al quedar en situación legal de desempleo en Andorra.

Disposición adicional decimonovena. *Mejora de la gestión de la Incapacidad temporal.*

Se modifica la Ley General de Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

Uno. Se adiciona un nuevo apartado 4 al artículo 73, con la siguiente redacción:

> «4. Las Mutuas podrán destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común al establecimiento de sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas, en los términos que se establezcan reglamentariamente, siempre que hayan reducido los costes de la incapacidad temporal, por debajo de los límites establecidos, o que hayan obtenido una reducción significativa de estos costes como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa con la representación de los trabajadores que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado. Las reducciones de cotización serán proporcionales a los ahorros de costes generados al sistema a través de estos procesos de colaboración».

Dos. Se suprime el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 131 bis.

Tres. Se adiciona un tercer párrafo a la disposición adicional cuadragésima, con la siguiente redacción:

> «La inspección médica de los servicios públicos de salud podrá solicitar la remisión de los datos médicos, necesarios para el ejercicio de sus competencias, que obren en poder de las entidades gestoras de la Seguridad Social.»

Cuatro. Se adiciona una nueva disposición adicional con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quincuagésima primera. *Gastos por la anticipación de la readaptación de los trabajadores en incapacidad temporal por contingencias comunes.*

La Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social asumirán a su cargo, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los Servicios de Salud o por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de los procesos de baja laboral por contingencias comunes de los trabajadores del sistema de la Seguridad Social, y que deriven de los acuerdos o convenios a que se refieren los artículos 12.4 y 83 del Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.»

Cinco. Se añade una nueva disposición adicional con el siguiente contenido:

«Disposición adicional quincuagésima segunda. *Competencias sobre los procesos de Incapacidad Temporal.*

Hasta el cumplimiento de la duración máxima de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal del Sistema de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, a través de los Inspectores Médicos adscritos a dichas entidades, ejercerán las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos los efectos. Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina, éstos serán los únicos competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal si aquélla se produce en un plazo de ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica por la misma o similar patología.

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a propuesta del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y mediante resolución publicada en el Boletín Oficial del Estado, determinará la fecha a partir de la cual se asumirán las funciones atribuidas en el párrafo anterior.»

Disposición adicional vigésima. *Faltas de asistencia al trabajo.*

La letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.»

Disposición adicional vigésima primera. *Negociación colectiva.*

El Gobierno promoverá las iniciativas legislativas que correspondan para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, sean acordados y les sean requeridos por los interlocutores sociales en el proceso de negociación bipartita que actualmente desarrollan conforme a lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010, 2011 y 2012.

En defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, en un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, adoptará las iniciativas que correspondan para abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva.

Disposición adicional vigésima segunda. *Modificación de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.*

El apartado 2 del artículo 8 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos queda redactado de la siguiente forma:

> «2. El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido el derecho a la protección económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento, siempre que concurran los requisitos legales y hubieren transcurrido dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación.»

Disposición adicional vigésima tercera. *Límites a las prestaciones salariales en especie.*

El apartado 1 del artículo 26 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

> «1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.
>
> En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de esta Ley, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.»

Disposición adicional vigésima cuarta. *Medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.*

1. El Gobierno procederá en el plazo de doce meses, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, a la revisión del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, así como a regular las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo.

2. El Gobierno estudiará, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, las medidas oportunas para mejorar la empleabilidad de las personas con capacidad intelectual límite que no alcancen un grado de discapacidad mínimo del 33 por ciento.

Disposición transitoria primera. *Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados.*

(Derogada)

Disposición transitoria segunda. *Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales.*

(Derogada)

Disposición transitoria tercera. *Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido.*

(Derogada)

Disposición transitoria cuarta. *Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación a 18 de junio de 2010.*

1. Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, los dirigidos a la inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo y los expedientes de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo que estuvieran en tramitación a 18 de junio de 2010 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

2. Los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 18 de junio de 2010 se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

A los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, en tramitación a 18 de junio de 2010, les podrá ser de aplicación el régimen jurídico previsto en esta Ley, siempre que se solicite conjuntamente por el empresario y los representantes de los trabajadores y se haga constar esta circunstancia en la resolución de la autoridad laboral.

Disposición transitoria quinta. *Normas relativas a la ampliación de la bonificación por mantenimiento del empleo y de la reposición de las prestaciones por desempleo.*

1. Las empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 18 de junio de 2010, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes a que se refiere el artículo 1.2.bis de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en esta Ley. En todo caso, el incremento de porcentaje de bonificación únicamente podrá aplicarse respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a 18 de junio de 2010.

2. A los trabajadores a quienes se hubiera extinguido su contrato de trabajo con anterioridad a 18 de junio de 2010, en los supuestos establecidos en el artículo 3.1 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.

Disposición transitoria sexta. *Bonificaciones y reducciones de cuotas en los contratos vigentes.*

Las bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a 18 de junio de 2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación, salvo lo establecido, en su caso, en el párrafo tercero del artículo 11.1.

Disposición transitoria séptima. *Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación.*

(Derogada)

Disposición transitoria octava. *Contratos para la formación anteriores a 18 de junio de 2010.*

Los contratos para la formación vigentes a 18 de junio de 2010, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

No obstante lo anterior, a partir de 18 de junio de 2010, será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, la cobertura de la contingencia de desempleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones adicionales sexta y cuadragésima novena de la Ley General de la Seguridad Social, así como lo dispuesto, en materia de bonificaciones, en el artículo 11 de esta Ley.

Disposición transitoria novena. *Contratos para la formación con trabajadores con discapacidad.*

Mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 de esta Ley, las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en ella, o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria décima. *Agencias de colocación sin ánimo de lucro autorizadas.*

Las actuales agencias de colocación autorizadas de acuerdo con el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo de esta Ley, para adecuarse a la nueva regulación de las agencias de colocación y solicitar la correspondiente autorización, conforme al artículo 21.bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Una vez superado el citado plazo, las empresas o entidades que no cuenten con la citada autorización no podrán continuar desarrollando estas actividades.

Disposición transitoria undécima. *Ampliación transitoria de la duración de los enclaves laborales.*

La duración máxima de seis años a que se refiere el último párrafo del artículo 5.2 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, podrá ampliarse de manera excepcional hasta el 31 de diciembre de 2012.

En el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con discapacidad, el Gobierno podrá modificar el régimen de duración de los enclaves laborales.

Disposición transitoria duodécima. *Entrada en vigor de los nuevos límites para las prestaciones salariales en especie.*

(Derogada)

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) De la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, los apartados 1 y 6 del artículo 2, el artículo 3 y el párrafo tercero del artículo 7.1.

b) De la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, el artículo 5.

c) De la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, la Disposición adicional quinta, a partir de 1 de abril de 2011.

d) De la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de Protección por Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos, la Disposición adicional decimotercera.

2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

Esta Ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª y en el artículo 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente.

Disposición final segunda. *Incorporación de Derecho de la Unión Europea.*

Mediante esta Ley se incorpora al derecho español la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

1. El Gobierno y el Ministro de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración a adaptar los métodos de cómputo del incremento y mantenimiento del empleo a que se refieren los artículos 10 y 11 de esta Ley en función de los requerimientos técnicos de los sistemas informáticos de la Tesorería General de la Seguridad Social y de los servicios públicos de empleo.

3. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, el Gobierno elaborará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en esta Ley en materia de agencias de colocación.

Asimismo, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, fijará indicadores de eficacia de las agencias privadas de colocación. Dichos indicadores serán evaluados cada dos años a efectos de suscripción de posibles convenios de colaboración entre Agencias y los Servicios de Empleo de las Comunidades Autónomas.

4. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, el Gobierno aprobará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, un Real Decreto para la modificación del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos, para su adaptación a lo dispuesto en esta Ley, con particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los expedientes de regulación de empleo como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

1. La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Las disposiciones sobre agencias de colocación establecidas en el Capítulo IV de esta Ley no serán de aplicación hasta tanto no entre en vigor la normativa de desarrollo a que se refiere la disposición final tercera, apartado 3.

§ 41

Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 293, de 3 de diciembre de 2010
Última modificación: 5 de febrero de 2020
Referencia: BOE-A-2010-18651

I

El presente Real Decreto-ley tiene como finalidad esencial continuar y reforzar la política de impulso al crecimiento de la economía española y al incremento de su competitividad través de medidas de apoyo a la actividad empresarial, esencialmente enfocadas a las pequeñas y medianas empresas, de tal modo que, a través de una reducción de cargas impositivas y de otra índole, se favorezca la inversión productiva, la competitividad de las empresas españolas y, por ende, la creación de empleo.

Además, ese objetivo irrenunciable de mejorar la situación de empleo en España hace necesario anticipar las medidas que hagan posible un refuerzo de la eficacia de los servicios de políticas activas de empleo, fundamentalmente, a través de la figura de los promotores de empleo, cuya estabilidad, funciones y financiación se garantiza para los años 2011 y 2012 mediante el presente Real Decreto-ley.

Por otra parte, el Real Decreto-ley aborda la modernización y liberalización de dos sectores, el aeroportuario y el de loterías que, en las circunstancias actuales, reclamaban un cambio de modelo de gestión que además fomente la eficiencia, a través de la apertura de la posibilidad de privatización parcial e involucración del sector privado de las sociedades cuya creación se prevé en esta norma.

En las circunstancias actuales es conveniente reforzar el compromiso con la consolidación fiscal. A esta misma finalidad se dirigen las modificaciones en la imposición sobre las labores del tabaco que, a su vez, contribuyen a la política de impulso a la reducción de su consumo, en particular por los jóvenes.

Por último, el Real Decreto-ley avanza en la línea de integración de los regímenes de Seguridad Social mediante la integración de los funcionarios de nuevo ingreso en el Régimen General de la Seguridad Social, a los efectos de Clases Pasivas. Se da así un paso más en la consolidación a medio plazo del sistema de seguridad social, con los inmediatos efectos resultantes de incremento en la confianza y solvencia del sistema.

II

El Real Decreto-ley se inicia con una serie de medidas de naturaleza tributaria.

En primer término, en el ámbito del Impuesto sobre Sociedades, al objeto de estimular la actividad económica de las pequeñas y medianas empresas, dada la esencial relevancia de

estas en el tejido productivo español, se establece una elevación del umbral que posibilita acogerse al régimen especial de las entidades de reducida dimensión regulado en la normativa de aquel, que pasa de 8 a 10 millones de euros, al tiempo que se permite que tales entidades puedan seguir disfrutando del régimen especial que les resulta aplicable durante los 3 ejercicios inmediatos siguientes a aquel en que se supere el umbral de 10 millones de euros, medida que se extiende al supuesto en que dicho límite se sobrepase a resultas de una reestructuración empresarial siempre que todas las entidades intervinientes tengan la antedicha condición.

También se aumenta el importe hasta el cual la base imponible de dichas sociedades se grava al tipo reducido del 25 por ciento, importe que se fija en 300.000 euros y que, de igual modo, también resultará de aplicación, para los períodos impositivos iniciados durante 2011, para las empresas que, por tener una cuantía neta de cifra de negocios inferior a 5 millones de euros y una plantilla media inferior a 25 empleados, puedan acogerse al tipo de gravamen del 20 por ciento.

Se establece un régimen fiscal de libertad de amortización para las inversiones nuevas del activo fijo que se afecten a actividades económicas, sin que se condicione este incentivo fiscal al mantenimiento de empleo, como se exigía en la normativa vigente. Además, se amplía el ámbito temporal de aplicación de este incentivo fiscal en tres años adicionales, extendiéndose hasta el año 2015, y se permite su acceso a las personas físicas, empresarios o profesionales.

Las antedichas medidas se complementan en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados con la exoneración del gravamen por la modalidad de operaciones societarias de todas las operaciones dirigidas a la creación, capitalización y mantenimiento de las empresas, al entenderse que en la actual coyuntura económica es conveniente suprimir los obstáculos que dificulten el logro de tales fines.

III

En el contexto de dificultades financieras del sector productivo y de incertidumbre sobre la fortaleza y ritmo de recuperación, se hace necesario eliminar aquellas cargas económicas que recaen sobre las empresas de forma directa.

Es el caso del recurso cameral permanente, que la Ley 3/1993, de 22 de marzo, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación estableció con carácter obligatorio para todas las empresas y que ha servido de fuente de financiación principal de las Cámaras.

La reforma hace voluntaria la pertenencia a las Cámaras y la contribución a la ahora denominada cuota cameral. Su eliminación liberará recursos que actualmente recaen directamente sobre dos millones y medio de empresas activas en el mercado y contribuirá a mejorar su competitividad.

Por otro lado, la voluntariedad de la pertenencia a las Cámaras debe ser un incentivo para que cumplan sus funciones con mayor eficiencia que hasta el momento. La necesidad de asegurar el interés de las empresas por seguir contribuyendo servirá de estímulo para impulsar su modernización y consolidación como prestadoras de servicios de mayor utilidad para sus asociados.

IV

El Real Decreto-ley recoge, asimismo, reformas contenidas en el Proyecto de Ley de Economía Sostenible que tienen la finalidad de incidir directamente en la mejora de la competitividad del tejido económico español, permitiendo la agilización de la constitución de sociedades y de la adopción de actos societarios.

En concreto, el Real Decreto-ley recoge dos de las reformas contenidas en el Proyecto de Ley de Economía Sostenible, cuya puesta en marcha urgente es necesaria para tener una incidencia inmediata en el entorno empresarial.

Se trata de dos medidas que tienen la finalidad de incidir directamente en la mejora de la competitividad del tejido económico español.

En primer lugar se agiliza la constitución de sociedades. La reforma permitirá que todos los trámites necesarios para la constitución de sociedades de responsabilidad limitada

puedan llevarse a cabo, con carácter general, en un plazo máximo de uno o cinco días, exceptuando sólo aquellos casos en que la elevada cuantía del capital o la complejidad de la estructura societaria exijan un examen más detallado.

La reducción de obligaciones de publicidad de actos societarios en periódicos estaba también incluida en el Proyecto de Ley de Economía Sostenible. Sin embargo, su capacidad de generar efectos inmediatos que descarguen costes a las empresas aconseja ponerla en marcha de inmediato.

Fundamentalmente se elimina la obligación de que tenga que hacerse por medio de periódicos la publicidad de actos societarios tales como constitución, modificación de estatutos, reducción de capital, convocatoria de juntas de accionistas o disolución.

Esta medida descarga de costes a las empresas, en algunos casos, en actos frecuentes de su vida societaria, por lo que tendría un impacto positivo en el conjunto de las sociedades.

Se inserta en el objetivo de reducción de cargas administrativas y de costes de publicidad y de tramitación que suponen trabas muchas veces injustificadas para nuestras empresas.

V

El modelo actual de gestión aeroportuaria puede mejorar sus niveles de eficiencia abordando medidas que permitan acometer un importante proceso de modernización dirigido a la separación de las funciones de gestión aeroportuaria y las de navegación aérea que en España, hasta ahora, venían siendo desarrolladas por la misma Entidad Pública Empresarial, AENA, con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia de nuestro sistema aeroportuario.

Tal proceso se inició con una importante reforma estructural en el ámbito de la navegación aérea, a través de la Ley 9/2010, de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores de tránsito aéreo, en la que ya se identifica una clara separación entre los gestores aeroportuarios y los proveedores de servicios de navegación aérea.

El siguiente paso en este proceso de modernización pasa por abordar la reforma del ámbito de la gestión aeroportuaria, que es el que constituye el objeto de la presente norma, y que persigue como objetivo incrementar nuestros niveles de eficacia y eficiencia en la gestión, rentabilizar las inversiones realizadas y conseguir el máximo aprovechamiento de las infraestructuras de que disponemos.

En el entorno europeo los procesos de transformación operados en los distintos gestores aeroportuarios, se han decantado por configurar a los mismos con un enfoque más empresarial, acudiendo a fórmulas societarias, y situándolos plenamente en el ámbito del derecho mercantil.

La reforma que se aborda se inscribe en este marco y para ello prevé la creación de una Sociedad Estatal que asuma la gestión de los aeropuertos que hasta ahora viene gestionando la Entidad Pública Empresarial AENA, dotándola así de una estructura mercantil que posibilitará, no solo una mayor agilidad de gestión, sino además un marco jurídico más adecuado para mejorar la gestión de todas las actividades no estrictamente aeronáuticas que cada vez desarrollan más los gestores aeroportuarios, y que resultan necesarias para la financiación de las infraestructuras aeroportuarias sin que se grave más a las compañías aéreas y a los demás usuarios de las mismas.

Por otra parte la nueva estructura empresarial que se establece permite la consecución del objetivo de dar entrada al capital privado, si bien manteniendo en todo caso el carácter estatal de la sociedad, lo que supone el control de la mayoría de su capital.

Además se articulan dos vías para la posible gestión individualizada de los aeropuertos, que podrá articularse, bien a través de la creación de sociedades filiales de «Aena Aeropuertos, S.A.», bien a través del otorgamiento de concesiones a favor del sector privado.

Además, los ingresos de los gestores aeroportuarios deberán sujetarse a la regulación derivada a la transposición al derecho interno de la Directiva 2009/12/CE, de 11 de marzo, razón por la que quedan fuera del ámbito de regulación de este Real Decreto-ley.

Por último, hay que señalar que, tras la publicación del Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, quedó sin efecto lo establecido en el apartado 1.b) de la disposición transitoria primera de la Ley 9/2010, de 14 de abril, procediéndose a clarificar mediante la disposición adicional segunda de este Real Decreto-ley el concepto de actividad aeronáutica, garantizando así de forma inmediata la necesaria capacidad de gestión del sistema aeroportuario español.

Con la misma finalidad de garantía del tráfico se incluyen dos modificaciones adicionales sobre atención en caso de enfermedad y garantía del servicio bajo la dirección, si fuera necesario, del Ministerio de Defensa.

VI

El impacto que ha supuesto en el sector de los juegos de azar la irrupción del juego «online» ha provocado que numerosos países europeos estén modificando su legislación en esta materia para regular este nuevo fenómeno, cumpliendo a su vez con los principios del Tratado de la Unión Europea.

Uno de los elementos básicos de la nueva normativa debe ser ajustar el marco de regulación del juego en España a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre transparencia del mercado, que exige la separación de operador y regulador. A este respecto España es uno de los pocos países de la Unión Europea que mantiene unidos en una misma Entidad a operador y regulador, mientras que los principales países europeos (Francia, Reino Unido o Italia) ya han dictado nuevas leyes con reguladores independientes.

La necesidad de que el sector del juego en España se adecue al nuevo marco jurídico europeo hace que deban adoptarse urgentemente medidas necesarias encaminadas a que Loterías y Apuestas del Estado, como operador de juegos, modernice su estructura organizativa, adoptando formas jurídico-privadas para competir adecuadamente en el mercado del juego. Ello implica transformar la entidad pública Empresarial Loterías y Apuestas del Estado que actualmente es, simultáneamente, regulador del mercado y operador de los juegos de titularidad estatal, para crear un operador independiente y eficiente que dé transparencia al mercado.

La adopción de esta forma jurídica privada garantizará la máxima eficiencia en la comercialización de los juegos de titularidad estatal y la posibilidad de que la actuación del operador que gestiona los juegos de titularidad estatal, se haga en condiciones de igualdad con los competidores públicos o privados que puedan acceder a este nuevo mercado de acuerdo con las previsiones de la nueva Ley Reguladora del juego. A ello contribuirá que en la nueva sociedad que se crea puedan participar inversores, a través de la adquisición de una participación de hasta un 49 % de su capital social, lo que contribuirá a fomentar una gestión más eficiente y competitiva.

Por su parte la creación de un regulador independiente, inicialmente órgano transitoriamente adscrito al Ministerio de Economía y Hacienda hasta la creación de la futura Comisión Nacional del Juego, fomentará la transparencia y seguridad de este sector, y asimismo permitirá una oferta dimensionada de operadores de juego que cumplan con los requisitos y exigencias legales que se determinen en la nueva Ley del Juego, lo que dará sin duda lugar a crear un mercado controlado que trate de dejar el menor espacio posible a los operadores ilegales.

VII

En los últimos tres años la economía española ha perdido casi dos millones de puestos de trabajo. Este nivel de desempleo constituye un coste personal y social para muchos trabajadores y trabajadoras y para sus familias y, además, supone un lastre inasumible para el crecimiento de nuestra economía y del empleo; por ello, el Gobierno quiere afrontar el problema del paro situando las necesidades y los servicios a las personas –especialmente a las desempleadas- y a las empresas como centro de gravedad de la actividad de los Servicios Públicos de Empleo, que deben estar muy próximos a las personas desempleadas, conocer mejor sus necesidades para mejorar su empleabilidad y prestarles apoyo.

Para ello, el Gobierno se ha comprometido, en el marco del diálogo social con los interlocutores sociales y la concertación territorial con las Comunidades Autónomas, a

abordar de manera inmediata una reforma de las políticas activas de empleo, redefiniendo su contenido y desarrollo para que sean más útiles para las personas desempleadas, conjugar la competencia normativa del Estado con la competencia de ejecución de las Comunidades Autónomas y fortalecer los Servicios Públicos de Empleo.

Para garantizar la efectividad de esta línea prioritaria de la actuación del Gobierno, resulta imprescindible anticipar la adopción de medidas que permitan desarrollar un modelo de atención individualizada a las personas en situación de desempleo basado en un itinerario personalizado de inserción, que permita dar cumplimiento real y efectivo a lo dispuesto a este respecto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Para realizar eficazmente esta función, este Real Decreto-ley tiene por objeto la incorporación, hasta el 31 de diciembre de 2012, de 1500 nuevas personas promotoras de empleo a los Servicios Públicos de Empleo, así como la prórroga hasta el ejercicio 2012 del Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado en 2008, dotándole de estabilidad, de conformidad con la habilitación concedida al Gobierno por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y que supuso un refuerzo del personal de los Servicios Públicos de Empleo, incrementando en 1.500 el personal técnico para la promoción de empleo disponible en las oficinas de empleo en todas las Comunidades Autónomas, incluidas el País Vasco, Ceuta y Melilla.

La valoración positiva de los efectos de este Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral aconseja su prórroga y la mejor definición de las actividades que desarrollarán estas personas promotoras de empleo, de atención directa y personalizada a trabajadores y desempleados y a las empresas, así como la financiación necesaria para estas medidas.

Dada la situación expuesta del mercado laboral, y lo dilatado de los procesos de selección de personal, con el fin de que el 1 de febrero de 2011 se encuentren desarrollando su labor en los Servicios Públicos de Empleo un total de 3.000 personas promotoras de empleo, las 1500 incorporadas en 2008 y las 1500 de nueva incorporación derivadas de lo previsto en el presente Real Decreto-ley, en las medidas que se adoptan, concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, la circunstancia de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución como presupuesto del Real Decreto-ley.

VIII

La imposición sobre las labores del tabaco constituye un instrumento al servicio de la política sanitaria y como medio eficaz para elevar el precio del tabaco y, por tanto, lograr una reducción de su consumo, en particular por los jóvenes. Además, representa una fuente de ingresos tributarios que la hace merecedora de una especial atención en un contexto como el actual, en el que resulta prioritaria la consolidación de las cuentas públicas.

Por estas razones se introduce un incremento de los tipos impositivos del Impuesto sobre las Labores del Tabaco que se concreta, en el caso de los cigarrillos, en una subida del tipo impositivo específico, que queda fijado en 12,7 euros por 1.000 cigarrillos, y en un aumento del impuesto mínimo, que queda fijado en 116,9 euros por 1.000 cigarrillos.

Por lo que respecta a la picadura para liar, el diferencial de precio del que disfruta en relación con los cigarrillos ha ido haciéndola cada vez más atractiva para el consumidor, lo que ha provocado que, en los últimos años, haya tenido un gran crecimiento. El Real Decreto-ley 8/2009, de 12 de junio, introdujo un impuesto específico y un impuesto mínimo para esta labor del tabaco, si bien esta medida se ha revelado insuficiente para alterar esta tendencia, y el consumo de picadura de liar ha seguido incrementándose, en un 25,69 por 100 en volumen de mercado en los seis primeros meses de 2010 respecto de idéntico período de 2009. Esto justifica un nuevo incremento en el impuesto específico hasta 8 euros por kilo y del impuesto mínimo hasta 75 euros por kilo, acercándolo así a las dos terceras partes de los aplicables a los cigarrillos, de acuerdo con las recomendaciones aceptadas en la Unión Europea para la fiscalidad aplicable a esta labor del tabaco.

Por último, y para evitar un incremento del diferencial de tributación entre los cigarrillos y la picadura de liar y el resto de las labores del tabaco, también se elevan los tipos impositivos aplicables a estas últimas en una proporción similar a aquella en la que se incrementa la fiscalidad global para los cigarrillos.

IX

Los funcionarios públicos españoles, dependiendo de la particular Administración Pública a la que se vinculan con ocasión de su ingreso al servicio del Estado, quedan encuadrados, a efectos de protección social, bien en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Públicos (con su doble mecanismo de cobertura, el Régimen de Clases Pasivas y el Régimen del Mutualismo Administrativo), bien en el Régimen General de la Seguridad Social.

La propuesta de integración de los funcionarios de nuevo ingreso en el Régimen General de la Seguridad Social lo es a los exclusivos efectos de Clases Pasivas, manteniéndose con el mismo alcance la acción protectora gestionada, en la actualidad, por las respectivas mutualidades de funcionarios.

Con esta medida se simplifican y armonizan los actuales sistemas de pensiones públicas, y lo que en el contexto actual es más relevante, se incrementa el número de cotizantes a la Seguridad Social, y, en consecuencia, los ingresos de la Tesorería General de la Seguridad Social, lo que propiciará una mayor estabilidad del sistema público de protección social, mediante el establecimiento de un único sistema contributivo y de reparto de las pensiones.

X

Todas estas reformas tienen en común su finalidad de incidir directamente en el refuerzo de la confianza de los operadores económicos en la capacidad de la economía española de cumplir con los objetivos de crecimiento, recuperación de la actividad y sostenibilidad financiera, previstos para este año y el próximo ejercicio de 2011. En la situación extraordinariamente volátil de los mercados de deuda pública, y especialmente en el marco de los compromisos asumidos por los países integrantes de la zona euro, la recuperación de los niveles de confianza y estabilidad de los inversores constituye un objetivo fundamental para la recuperación de la economía española. Por esa razón resulta de extraordinaria y urgente necesidad actuar sobre los elementos que fundamentan esa confianza, y hacerlo de modo que sus efectos sean lo más inmediatos posibles, incidiendo especialmente en el impulso al crecimiento y la generación de nuevas actividades empresariales, así como en el apoyo a su mayor competitividad.

Con esa finalidad, el Gobierno hace uso de la habilitación contenida en el artículo 86 de la Constitución, asumiendo mediante el presente Real Decreto-ley una serie de medidas cuya adopción mediante el procedimiento parlamentario retrasaría el restablecimiento de ese clima de confianza e, incluso, podría agravar la situación de incertidumbre durante el período de discusión de las mismas. El hecho de que algunas de esas medidas surtan efectos a medio plazo, o que entren en vigor de modo diferido al próximo ejercicio fiscal, como necesariamente debe ocurrir con las modificaciones del Impuesto sobre Sociedades, no altera su evidente eficacia inmediata en las perspectivas y actuaciones de los operadores económicos y, en consecuencia, en la situación de la economía española desde el mismo momento de la aprobación del Real Decreto-ley.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta de la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Economía y Hacienda, el Vicepresidente Tercero del Gobierno y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, el Ministro de Justicia, el Ministro de Fomento y el Ministro de Trabajo e Inmigración, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de diciembre de 2010,

DISPONGO:

TÍTULO I

Medidas de impulso a la competitividad empresarial

Artículo 1. *Modificación del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.*

Con efectos para los períodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2011, se introducen las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 16, que queda redactado de la siguiente forma:

«2. Las personas o entidades vinculadas deberán mantener a disposición de la Administración tributaria la documentación que se establezca reglamentariamente.

Dicha documentación no será exigible a las personas o entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios habida en el período impositivo sea inferior a diez millones de euros, siempre que el total de las operaciones realizadas en dicho período con personas o entidades vinculadas no supere el importe conjunto de 100.000 euros de valor de mercado. Para determinar el importe neto de la cifra de negocios se tendrán en consideración los criterios establecidos en el artículo 108 de esta Ley. No obstante, deberán documentarse en todo caso las operaciones realizadas con personas o entidades vinculadas que residan en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal, excepto que residan en un Estado miembro de la Unión Europea y el sujeto pasivo acredite que las operaciones responden a motivos económicos válidos y que esas personas o entidades realizan actividades económicas.»

Dos. Se modifica el artículo 108, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 108. *Ámbito de aplicación. Cifra de negocios*

1. Los incentivos fiscales establecidos en este capítulo se aplicarán siempre que el importe neto de la cifra de negocios habida en el período impositivo inmediato anterior sea inferior a 10 millones de euros.

2. Cuando la entidad fuere de nueva creación, el importe de la cifra de negocios se referirá al primer período impositivo en que se desarrolle efectivamente la actividad. Si el período impositivo inmediato anterior hubiere tenido una duración inferior al año, o la actividad se hubiere desarrollado durante un plazo también inferior, el importe neto de la cifra de negocios se elevará al año.

3. Cuando la entidad forme parte de un grupo de sociedades en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, con independencia de la residencia y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas, el importe neto de la cifra de negocios se referirá al conjunto de entidades pertenecientes a dicho grupo. Igualmente se aplicará este criterio cuando una persona física por sí sola o conjuntamente con el cónyuge u otras personas físicas unidas por vínculos de parentesco en línea directa o colateral, consanguínea o por afinidad, hasta el segundo grado inclusive, se encuentren con relación a otras entidades de las que sean socios en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 42 del Código de Comercio, con independencia de la residencia de las entidades y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas.

4. Los incentivos fiscales establecidos en este capítulo también serán de aplicación en los tres períodos impositivos inmediatos y siguientes a aquél período impositivo en que la entidad o conjunto de entidades a que se refiere el apartado anterior, alcancen la referida cifra de negocios de 10 millones de euros, determinada de acuerdo con lo establecido en este artículo, siempre que las mismas hayan

cumplido las condiciones para ser consideradas como de reducida dimensión tanto en aquél período como en los dos períodos impositivos anteriores a este último.

Lo establecido en el párrafo anterior será igualmente aplicable cuando dicha cifra de negocios se alcance como consecuencia de que se haya realizado una operación de las reguladas en el Capítulo VIII del Título VII de esta Ley acogida al régimen fiscal establecido en dicho Capítulo, siempre que las entidades que hayan realizado tal operación cumplan las condiciones para ser consideradas como de reducida dimensión tanto en el período impositivo en que se realice la operación como en los dos períodos impositivos anteriores a este último.»

Tres. Se modifica el artículo 114, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 114. *Tipo de gravamen*

Las entidades que cumplan las previsiones del artículo 108 de esta Ley tributarán con arreglo a la siguiente escala, excepto si de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de esta Ley deban tributar a un tipo diferente del general:

a) Por la parte de base imponible comprendida entre 0 y 300.000 euros, al tipo del 25 por ciento.

b) Por la parte de base imponible restante, al tipo del 30 por ciento.

Cuando el período impositivo tenga una duración inferior al año, la parte de la base imponible que tributará al tipo del 25 por ciento será la resultante de aplicar a 300.000 euros la proporción en la que se hallen el número de días del período impositivo entre 365 días, o la base imponible del período impositivo cuando esta fuera inferior.»

Cuatro. Se modifica la disposición adicional undécima, que queda redactada de la siguiente forma:

«Disposición adicional undécima. *Libertad de amortización en elementos nuevos del activo material fijo.*

1. Las inversiones en elementos nuevos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias afectos a actividades económicas, puestos a disposición del sujeto pasivo en los períodos impositivos iniciados dentro de los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015, podrán ser amortizadas libremente. La deducción no estará condicionada a su imputación contable en la cuenta de pérdidas y ganancias.

Este régimen también se aplicará a dichas inversiones realizadas mediante contratos de arrendamiento financiero que cumplan las condiciones establecidas en el artículo 115 de esta Ley, por sujetos pasivos que determinen su base imponible por el régimen de estimación directa, a condición de que se ejercite la opción de compra.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a las inversiones cuya puesta a disposición tenga lugar dentro de los períodos impositivos establecidos en dicho apartado, que correspondan a elementos nuevos encargados en virtud de contratos de ejecución de obras o proyectos de inversión cuyo período de ejecución, en ambos casos, requiera un plazo superior a dos años entre la fecha de encargo o de inicio de la inversión y la fecha de su puesta a disposición o en funcionamiento. No obstante, en estos casos, la libertad de amortización a que se refiere el apartado anterior se aplicará exclusivamente sobre la inversión en curso realizada dentro de los períodos impositivos iniciados dentro de los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015.

Cuando el plazo a que se refiere el párrafo anterior alcance a períodos impositivos iniciados dentro de los años 2009 y 2010, la inversión en curso realizada dentro de esos períodos impositivos también podrá acogerse a la libertad de amortización, siendo aplicable a esta parte de la inversión los requisitos de mantenimiento de empleo establecidos en esta disposición adicional undécima según la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo.

3. Tratándose de inversiones correspondientes a elementos encargados en virtud de contratos de ejecución de obras o proyectos de inversión cuyo período de ejecución, en ambos casos, requiera un plazo superior a dos años entre la fecha de encargo o de inicio de la inversión y la fecha de su puesta a disposición o en funcionamiento, aunque estas últimas se produzcan con posterioridad a los períodos indicados en el apartado primero, la libertad de amortización se aplicará exclusivamente sobre la inversión en curso realizada dentro de los períodos impositivos iniciados dentro de los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015.

4. Las inversiones en los elementos a que se refiere el apartado 1 anterior, puestos a disposición del sujeto pasivo desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, hasta la conclusión del último período impositivo anterior al que se inicie a partir de 1 de enero de 2011, que no puedan acogerse a la libertad de amortización por no cumplir los requisitos de mantenimiento de empleo establecidos en la disposición adicional undécima de esta ley según la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, podrán aplicar la libertad de amortización en los períodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2011 en las condiciones establecidas en los apartados anteriores de esta disposición adicional.

5. Las inversiones realizadas que se hayan amortizado libremente al amparo de lo establecido en la disposición adicional undécima de esta ley según la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, deberán cumplir los requisitos establecidos en dicha disposición adicional aun cuando afecten a períodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2011.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 de la disposición adicional duodécima, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. En los períodos impositivos iniciados dentro de los años 2009, 2010 y 2011, las entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios habida en dichos períodos sea inferior a 5 millones de euros y la plantilla media en los mismos sea inferior a 25 empleados, tributarán con arreglo a la siguiente escala, excepto si de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de esta Ley deban tributar a un tipo diferente del general:

a) Por la parte de base imponible comprendida entre 0 y 120.202,41 euros, al tipo del 20 por ciento.

En los períodos impositivos iniciados dentro del año 2011, ese tipo se aplicará sobre la parte de base imponible comprendida entre 0 y 300.000 euros.

b) Por la parte de base imponible restante, al tipo del 25 por ciento.

Cuando el período impositivo tenga una duración inferior al año, se aplicará lo establecido en el último párrafo del artículo 114 de esta Ley. »

Artículo 2. *Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.*

Con efectos desde 1 de enero de 2011, se añade una disposición adicional trigésima a la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional trigésima. *Libertad de amortización en elementos nuevos del activo material fijo.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.2 de la Ley del Impuesto, los contribuyentes de este Impuesto podrán aplicar la libertad de amortización prevista en la disposición adicional undécima del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, con el límite del rendimiento neto positivo de la actividad económica a la que se afecten los elementos patrimoniales previo a la deducción por este concepto y, en su caso, a la minoración que deriva de lo señalado en el artículo 30.2.4ª de esta Ley.»

Artículo 3. *Modificación del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre.*

Se modifica el artículo 45.I.B).11 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, que queda redactado de la siguiente forma:

«11. La constitución de sociedades, el aumento de capital, las aportaciones que efectúen los socios que no supongan aumento de capital y el traslado a España de la sede de dirección efectiva o del domicilio social de una sociedad cuando ni una ni otro estuviesen previamente situados en un Estado miembro de la Unión Europea.»

Artículo 4. *Modificación de la Ley 3/1993, de 22 de marzo, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.*

Uno. Se modifica el artículo 4, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 4. *Régimen financiero del Plan.*

1. Estarán afectos a la financiación del Plan Cameral de Promoción de las Exportaciones los ingresos por cuotas en los términos señalados en el artículo 16 de esta Ley.

2. En todo caso, las Cámaras o su Consejo Superior podrán financiar las actividades incluidas en el Plan Cameral de Promoción de las Exportaciones con dotaciones suplementarias.»

Dos. Se modifica el artículo 6, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 6. *Pertenencia a las cámaras.*

1. Podrán ser miembros de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que ejerzan actividades comerciales, industriales o navieras en territorio nacional. Los miembros tendrán la condición de electores de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación, dentro de cuya circunscripción cuenten con establecimientos, delegaciones o agencias.

2. En especial, se considerarán actividades incluidas en el apartado anterior, las ejercidas por cuenta propia, en comisión o agencia, en el sector extractivo, industrial, de la construcción, comercial, de los servicios, singularmente de hostelería, transporte, comunicaciones, ahorro, financieros, seguros, alquileres, espectáculos, juegos, actividades artísticas, así como los relativos a gestoría, intermediación, representación o consignación en el comercio, tasaciones y liquidaciones de todas clases, y los correspondientes a agencias inmobiliarias, de la propiedad industrial, de valores negociables, de seguros y de créditos.

En todo caso, estarán excluidas las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras de carácter primario y los servicios de Agentes y Corredores de Seguros que sean personas físicas así como los correspondientes a profesiones liberales no incluidas expresamente en el párrafo anterior.

3. Se entenderá que una persona natural o jurídica ejerce una actividad comercial, industrial o naviera cuando por esta razón quede sujeta al Impuesto de Actividades Económicas o tributo que lo sustituya.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 8, que pasa a tener la siguiente redacción:

«3. Los candidatos a formar parte de los órganos de Gobierno de las Cámaras deberán, además, tener la nacionalidad española o de un Estado miembro de la Comunidad Económica Europea, llevar como mínimo dos años de ejercicio en la actividad empresarial en los territorios citados y no hallarse en descubierto en el pago de la cuota cameral.

Las personas de otra nacionalidad podrán ser candidatas de acuerdo con el principio de reciprocidad, siempre que cumplan los demás requisitos exigidos en el párrafo anterior.»

Cuatro. Se modifica el artículo 10, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 10. *Financiación.*

Para la financiación de sus actividades las Cámaras dispondrán de los siguientes ingresos:

a) La cuota cameral, regulada en los artículos siguientes.

b) Los ingresos ordinarios y extraordinarios obtenidos por los servicios que presten y, en general, por el ejercicio de sus actividades.

c) Los productos, rentas e incrementos de su patrimonio.

d) Las aportaciones voluntarias de sus electores.

e) Las subvenciones, legados o donativos que puedan recibir.

f) Los procedentes de las operaciones de crédito que se realicen.

g) Cualesquiera otros que les puedan ser atribuidos por Ley, en virtud de convenio o por cualquier otro procedimiento de conformidad con el ordenamiento jurídico.»

Cinco. Se deroga el artículo 11.

Seis. Se deroga el artículo 12.

Siete. Se modifica el artículo 13, que queda con la siguiente redacción:

«Artículo 13. *Obligación de pago y devengo de la cuota cameral.*

1. Estarán obligados al pago de la cuota cameral quienes ejerzan las actividades del comercio, la industria o la navegación a que se refiere el artículo 6 y decidan libremente pertenecer a una Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación.

2. El importe y devengo de la cuota cameral se determinará por el Consejo Superior de Cámaras.»

Ocho. Se modifica el artículo 14, que queda con la siguiente redacción:

«Artículo 14. *Recaudación de la cuota cameral.*

1. La recaudación de la cuota cameral corresponderá a las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación y se desarrollará con sujeción a lo previsto en la presente Ley.

2. Las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación deberán poner a disposición de las demás Cámaras y de su Consejo Superior las participaciones en las cuotas que respectivamente les correspondan, de acuerdo con lo señalado en el artículo siguiente, dentro del plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiese efectuado el cobro.

A partir de la expiración del indicado plazo, procederá el abono de los intereses legales de demora, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que hubiesen podido incurrir por omisión dolosa del reparto.»

Nueve. Se modifica el artículo 15, que queda con la siguiente redacción:

«Artículo 15. *Atribución de los ingresos por cuotas camerales.*

Los ingresos por cuotas camerales se distribuirán con arreglo a las siguientes normas:

a) El 6% corresponderá al Consejo Superior de Cámaras.

b) La porción restante de las cuotas será distribuida entre las Cámaras en cuya demarcación existan establecimientos, delegaciones o agencias de la persona física o jurídica con arreglo a los criterios que establezca el Pleno del Consejo Superior de Cámaras, si bien la porción correspondiente a la Cámara del domicilio del empresario social o individual no podrá ser inferior al 30 % de la cuota total.

c) El Pleno del Consejo podrá decidir que un porcentaje de las cuotas recaudadas se ingrese en un fondo intercameral para su atribución a cada una de las cámaras en función del porcentaje que represente el número de miembros que tengan su domicilio fiscal en cada una de las circunscripciones territoriales de cada cámara respecto al total de miembros. El Pleno del Consejo Superior de Cámaras aprobará las normas de funcionamiento de este fondo.»

Díez. Se modifica el artículo 16, que queda con la siguiente redacción:

«Artículo 16. *Afectación de los ingresos procedentes de la cuota cameral.*

Los ingresos de las Cámaras procedentes de la cuota cameral estarán destinados al cumplimiento de los fines propios de las mismas, en especial a la financiación del Plan Cameral de Promoción de las Exportaciones y de la función de colaboración con las Administraciones competentes en las tareas de formación a que se refiere el párrafo f) del apartado 1 y el párrafo d) del apartado 2 del artículo 2 de la presente Ley.»

Once. Se deroga el artículo 17.

Doce. Se modifica el artículo 23, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 23. *Presupuestos.*

1. Las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación y su Consejo Superior elaborarán y someterán sus presupuestos ordinarios y extraordinarios de gastos e ingresos a la aprobación de la Administración tutelante, que fiscalizará sus liquidaciones y podrá establecer las instrucciones necesarias para la elaboración de los presupuestos y de las liquidaciones tipo.

En todo caso, las liquidaciones deberán presentarse acompañadas de un informe de auditoría de cuentas.

2. Las personas que gestionen bienes y derechos de las Cámaras quedarán sujetas a indemnizar los daños y perjuicios que puedan causarles por acciones u omisiones realizadas por dolo, culpa o negligencia grave con infracción de la normativa vigente, con independencia de la responsabilidad penal o de otro orden que les pueda corresponder.»

Trece. Se deroga la Disposición adicional primera.

Catorce. Se deroga la Disposición adicional segunda.

Quince. Se deroga la Disposición final segunda.

Artículo 5. *Medidas para agilizar y simplificar la constitución de sociedades mercantiles de capital.*

Uno. La constitución de sociedades de responsabilidad limitada por vía telemática se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

(Letras a) a e) derogadas)

f) La publicación de la inscripción de la sociedad en el Boletín Oficial del Registro Mercantil estará exenta del pago de tasas.

g) Se aplicarán como aranceles notariales y registrales, la cantidad de 150 euros para el notario y 100 para el registrador.

Dos. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, cuando el capital social de las sociedades de responsabilidad limitada no sea superior a 3.100 euros y sus estatutos se adapten a algunos de los aprobados por el Ministerio de Justicia, se seguirán las reglas previstas en el mismo con las siguientes especialidades:

a) **(Derogada)**

b) **(Derogada)**

c) Se aplicarán como aranceles notariales y registrales la cantidad fija de 60 euros para el notario y 40 para el registrador.

Tres. **(Derogado)**

Cuatro. Las modificaciones que a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley pudieran realizarse respecto de los aranceles a que se refiere este artículo podrán efectuarse reglamentariamente con arreglo a la normativa específica reguladora de los mismos.

Artículo 6. *Reducción de cargas administrativas en los actos societarios.*

Con el objeto de reducir cargas administrativas vinculadas a actos societarios, se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, de la siguiente forma:

Uno. Se modifica el artículo 35 que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 35. *Publicación.*

Una vez inscrita la sociedad en el Registro Mercantil, el registrador mercantil remitirá para su publicación, de forma telemática y sin coste adicional alguno, al Boletín Oficial del Registro Mercantil, los datos relativos a la escritura de constitución que reglamentariamente se determinen.»

Dos. Se modifica el artículo 173 que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 173. *Forma de la convocatoria.*

1. La junta general será convocada mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial del Registro Mercantil y en la página web de la sociedad o, en el caso de que no exista, en uno de los diarios de mayor circulación en la provincia en que esté situado el domicilio social.

2. Los estatutos de las sociedades de responsabilidad limitada podrán establecer, en sustitución del sistema anterior, que la convocatoria se realice mediante anuncio publicado en la página web de la sociedad o, en el caso de que no exista, en un determinado diario de circulación en el término municipal en que esté situado el domicilio social, o por cualquier procedimiento de comunicación, individual y escrita, que asegure la recepción del anuncio por todos los socios en el domicilio designado al efecto o en el que conste en el Libro-registro de socios. En caso de socios que residan en el extranjero, los estatutos podrán prever que sólo serán individualmente convocados si hubieran designado un lugar del territorio nacional para notificaciones.»

Tres. Se modifica el artículo 289 que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 289. *Publicidad de determinados acuerdos de modificación.*

En las sociedades anónimas el acuerdo de cambio de denominación, de domicilio, de sustitución o cualquier otra modificación del objeto social se publicarán en la página web de la sociedad o, en el caso de que no exista, se anunciarán en dos periódicos de gran circulación en la provincia o provincias respectivas.

Sin esta publicidad no podrán inscribirse en el Registro Mercantil»

Cuatro. Se modifica el artículo 290.1 que queda redactado en los siguientes términos:

«1. En todo caso, el acuerdo de modificación de estatutos se hará constar en escritura pública que se inscribirá en el Registro Mercantil. El registrador mercantil remitirá de oficio, de forma telemática y sin coste adicional alguno, el acuerdo inscrito para su publicación en el Boletín Oficial del Registro Mercantil.»

Cinco. Se modifica el artículo 319 que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 319. *Publicación del acuerdo de reducción.*

El acuerdo de reducción del capital de las sociedades anónimas deberá ser publicado en el Boletín Oficial del Registro Mercantil y en la página web de la sociedad o, en el caso de que no exista, en un periódico de gran circulación en la provincia en que la sociedad tenga su domicilio.»

Seis. Se modifica el apartado 2 del artículo 333 que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Esta notificación se hará personalmente, y si ello no fuera posible, por desconocerse el domicilio de los acreedores, por medio de anuncios que habrán de publicarse en el Boletín Oficial del Registro Mercantil, y en la página web de la sociedad o, en el caso de que no exista en un diario de los de mayor circulación en la localidad en que radique el domicilio de la sociedad.»

Siete. Se modifica el artículo 369 que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 369. *Publicidad de la disolución.*

La disolución de la sociedad de capital se inscribirá en el Registro Mercantil. El registrador mercantil remitirá de oficio, de forma telemática y sin coste adicional alguno, la inscripción de la disolución al Boletín Oficial del Registro Mercantil para su publicación.

Además, si la sociedad fuera anónima, la disolución se publicará en la página web de la sociedad o, en el caso de que no exista, en uno de los diarios de mayor circulación del lugar del domicilio social.»

TÍTULO II

Medidas liberalizadoras

CAPÍTULO I

Modernización del sistema aeroportuario

Artículo 7. *Creación de la sociedad «Aena Aeropuertos, S.A.».*

1. El Consejo de Ministros, antes del 28 de febrero de 2011, procederá a la constitución de una sociedad mercantil estatal de las previstas en el artículo 166 de la Ley 33/2003, de 3 noviembre, de Patrimonio de las Administraciones Públicas, con la denominación de «Aena Aeropuertos, S.A.». El Consejo de Ministros, de conformidad con lo establecido en este Real Decreto-ley, determinará el capital social inicial de esta sociedad, su objeto social, y la identificación de sus activos y pasivos y de los demás elementos necesarios para su inscripción en el Registro Mercantil.

Inicialmente, la totalidad del capital social de «Aena Aeropuertos S.A.» corresponderá a la entidad pública empresarial «Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea» (AENA), la cual conservará en todo caso la mayoría de dicho capital, pudiendo enajenar el resto de conformidad con lo establecido en la Ley de Patrimonio de las Administraciones Públicas.

2. Además de cualquier otra función que pudiera atribuirle el Consejo de Ministros, «Aena Aeropuertos, S.A.» asumirá el conjunto de funciones y obligaciones que actualmente ejerce la entidad pública empresarial AENA en materia de gestión y explotación de los servicios aeroportuarios, así como cualesquiera otras que la normativa nacional o internacional atribuya a los gestores aeroportuarios, en relación a la red de aeropuertos integrada por los aeropuertos y helipuertos gestionados por AENA en el momento de entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

3. La entidad pública empresarial «Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea» continuará existiendo con la misma naturaleza y régimen jurídico, y seguirá ejerciendo las competencias que actualmente ostenta en materia de navegación aérea.

4. Los servicios de tránsito aéreo de aeródromo serán contratados por «Aena Aeropuertos, S.A.» de conformidad con lo señalado en la Ley 9/2010, de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo.

Téngase en cuenta que la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», pasa a denominarse «Aena, S.A.», según establece el art. 18.1 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de

julio. Ref. BOE-A-2014-7064. y el art. 18.1 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre. Ref. BOE-A-2014-10517.

Artículo 8. *Régimen jurídico de «Aena, S.A.».*

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa administrativa de aplicación en materia presupuestaria, patrimonial, contable y de control financiero, «Aena, S.A.» se regirá por lo dispuesto en la legislación mercantil con las siguientes especialidades:

a) Su contratación se regirá por la Ley sobre los procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales o por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional quinta y en la disposición adicional octava de estas dos normas respectivamente

Asimismo en la gestión de los bienes patrimoniales que se le asignan según lo previsto en el artículo siguiente, garantizará en las contrataciones que realice para ello, que las mismas se ajustan a los principios de concurrencia, publicidad, transparencia, igualdad de trato y no discriminación.

b) Tendrá la condición de beneficiaria de las expropiaciones vinculadas con las infraestructuras aeroportuarias atribuidas a su gestión. Los bienes expropiados se integrarán en el patrimonio de «Aena, S.A.».

c) Las obras de nueva construcción, reparación y conservación que realice en el ámbito de los aeropuertos y de su zona de servicio no estarán sometidas a licencia ni a otros actos de control preventivo municipal.

d) Se subroga en todos los contratos laborales suscritos por entidad pública empresarial AENA con respecto al personal dedicado de manera principal a las actividades aeroportuarias que se le atribuyan en el momento en que comience a ejercer de manera efectiva sus funciones y obligaciones conforme a lo establecido en la disposición transitoria primera. Dicho personal se seguirá rigiendo por los convenios colectivos vigentes, respetándose la antigüedad y cualquier otro derecho que tengan consolidado cuando la sociedad comience a ejercer sus funciones.

Artículo 9. *Patrimonio aeroportuario.*

1. Todos los bienes de dominio público estatal adscritos a la entidad pública empresarial AENA que no estén afectos a los servicios de navegación aérea, incluidos los destinados a los servicios de tránsito aéreo de aeródromo, dejarán de tener naturaleza de bienes de dominio público, sin que por ello se entienda alterado el fin expropiatorio, por lo que no procederá su reversión.

2. El Ministerio de Economía y Hacienda llevará a cabo las actuaciones necesarias para proceder al cambio de naturaleza de los bienes referidos en el apartado anterior, de tal forma que la totalidad de los bienes, derechos, deudas y obligaciones de la entidad pública empresarial AENA actualmente afectos al desarrollo de actividades aeroportuarias, comerciales u otros servicios estatales vinculados a la gestión aeroportuaria, incluidos los afectos a los servicios de tránsito aéreo de aeródromo, queden integrados en el patrimonio de la sociedad «Aena Aeropuertos, S.A.».

3. El patrimonio de los aeropuertos gestionados por sociedades concesionarias o sociedades filiales se mantendrá en todo caso bajo la titularidad de la sociedad «Aena Aeropuertos, S.A.», ostentando dichas sociedades las facultades necesarias para su administración, promoción, gestión y explotación, entre las que se incluirá la posibilidad de formalizar con terceros los correspondientes contratos para su utilización y aprovechamiento.

4. Todo gestor aeroportuario de alguno de los aeropuertos y helipuertos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 estará obligado a ceder gratuitamente los espacios necesarios para la prestación de servicios públicos no aeroportuarios, tales como los servicios aduaneros, de control de personas y de identificación, de seguridad exterior e interior, de información meteorológica y de sanidad exterior.

Téngase en cuenta que la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», pasa a denominarse «Aena, S.A.», según establece el art. 18 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio. Ref. BOE-A-2014-7064.

Artículo 10. *Gestión individualizada de aeropuertos.*

1. Corresponderá a «Aena Aeropuertos, S.A.» la explotación de todos los aeropuertos y helipuertos integrados en la red atribuida a su gestión, sin perjuicio de que pueda llevar a cabo la explotación individualizada de cualesquiera de ellos mediante:

a) Un contrato de concesión de servicios aeroportuarios, en el que el concesionario asuma la gestión del aeropuerto a su propio riesgo y ventura.

b) La creación de sociedades filiales, a las que se les aplicará el mismo régimen jurídico previsto para la sociedad «Aena Aeropuertos, S.A.» en el artículo 8 adaptado a su respectivo ámbito de gestión. Dichas sociedades ostentarán los derechos y asumirán las obligaciones propias del beneficiario en las expropiaciones vinculadas con las infraestructuras aeroportuarias atribuidas a su gestión.

2. Tanto el concesionario de los servicios aeroportuarios como las sociedades filiales gestoras ostentarán a todos los efectos legales la condición de gestores aeroportuarios del correspondiente aeropuerto.

Téngase en cuenta que la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», pasa a denominarse «Aena, S.A.», según establece el art. 18 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio. Ref. BOE-A-2014-7064.

Artículo 11. *Concesión de servicios aeroportuarios.*

1. Para la adjudicación de los contratos de concesión de servicios aeroportuarios a los que se refiere el apartado 1.a) del artículo anterior, «Aena Aeropuertos S.A.» se ajustará a los procedimientos de licitación pública establecidos en la Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales.

2. Mediante real decreto podrá aprobarse un pliego general que regule el contenido de estos contratos de concesión de servicios aeroportuarios.

Las concesiones se regirán por lo establecido en el pliego general, en su caso, y en los pliegos particulares que apruebe «Aena Aeropuertos S.A».

3. Las tarifas que cobren los concesionarios a los usuarios del aeropuerto se regirán por el derecho privado y por el régimen previsto en la trasposición al Derecho español de la Directiva 2009/12/CE, de 11 de marzo, del Parlamento Europeo y del Consejo.

4. Las obras de nueva construcción, reparación y conservación que realice el concesionario en el ámbito de los aeropuertos y de su zona de servicio no estarán sometidas a licencia ni a otros actos de control preventivo municipal. Dichas obras se integrarán en el patrimonio de «Aena Aeropuertos S.A.» al extinguirse la concesión.

5. Las sociedades concesionarias ostentarán los derechos y asumirán las obligaciones del beneficiario en las expropiaciones vinculadas con las infraestructuras aeroportuarias atribuidas a su gestión. Los bienes expropiados se integrarán en todo caso en el patrimonio de «Aena Aeropuertos, S.A.», sin perjuicio del derecho del concesionario a administrar, explotar y gestionar los mismos.

6. Las sociedades concesionarias se subrogarán en la posición de empleador respecto de la totalidad de los trabajadores de la plantilla adscrita al aeropuerto que voluntariamente lo acepten, desde el momento en que empiece a operar como nuevo gestor aeroportuario.

7. A los efectos de favorecer el desarrollo del aeropuerto y su entorno y como instrumento de apoyo al gestor aeroportuario, reglamentariamente se podrá establecer un

órgano de impulso y seguimiento de la actividad del aeropuerto en el que, junto al gestor aeroportuario, participarán la Administración General del Estado, la Comunidad Autónoma y, en su caso, los municipios del entorno.

> Téngase en cuenta que la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», pasa a denominarse «Aena, S.A.», según establece el art. 18 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio. Ref. BOE-A-2014-7064.

Artículo 12. *Sociedades filiales gestoras de aeropuertos.*

1. Mediante acuerdo del Consejo de Ministros podrán crearse sociedades filiales de «Aena Aeropuertos S.A.» gestoras de aeropuertos.
2. Para la realización de nuevas inversiones en los aeropuertos atribuidos a la gestión de las sociedades filiales se celebrará un convenio de colaboración entre dichas sociedades y «Aena Aeropuertos, S.A.» en el que se especificarán las respectivas obligaciones en relación a su planificación, programación, presupuestación, ejecución y financiación.

> Téngase en cuenta que la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», pasa a denominarse «Aena, S.A.», según establece el art. 18 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio. Ref. BOE-A-2014-7064.

Artículo 13. *Comités de Coordinación Aeroportuaria.*

1. En los aeropuertos atribuidos a la gestión y explotación de «Aena Aeropuertos, S.A.» se garantizará la participación de las Comunidades y Ciudades con estatuto de Autonomía y de las corporaciones locales, y las organizaciones empresariales y sociales representativas.
2. A los efectos previstos en el apartado anterior, «Aena Aeropuertos, S.A.» constituirá en cada Comunidad y Ciudad con estatuto de Autonomía un Comité de Coordinación Aeroportuaria.
3. El Gobierno establecerá la composición y el régimen de funcionamiento de los Comités de Coordinación Aeroportuaria, cuyos miembros representarán a las Administraciones públicas, al Consejo de Cámaras y a las organizaciones económicas y sociales representativas en la respectiva Comunidad o Ciudad con estatuto de Autonomía. En todo caso, su composición deberá contemplar la participación de:

a) Dos representantes del Ministerio de Fomento, uno de los cuales ejercerá la Presidencia.
b) Dos representantes de la respectiva Comunidad o Ciudad con estatuto de Autonomía.
c) Dos representantes de Aena, S.A., designados por su Consejo de Administración.
d) Tres representantes de las corporaciones locales, designadas a propuesta de la asociación de municipios y provincias de ámbito autonómico.
e) Un representante del Consejo de Cámaras de la Comunidad o Ciudad con estatuto de Autonomía.
f) Dos representantes de las organizaciones económicas y sociales representativas en la respectiva Comunidad o Ciudad con estatuto de Autonomía, designados por ésta.
g) Un representante de la Delegación del Gobierno de la respectiva Comunidad o Ciudad Autónoma, designado por el Delegado del Gobierno.

En caso de ausencia, vacante o enfermedad o cualquier otra causa justificada los miembros del Comité serán sustituidos por sus suplentes.

El representante del Ministerio de Fomento que ostente la presidencia, designará a su suplente, así como al otro representante de este Departamento, titular y suplente. Los suplentes del resto de los vocales se designarán por los órganos responsables de la designación del vocal titular.

El Comité de Coordinación Aeroportuaria de la respectiva Comunidad o Ciudad con estatuto de Autonomía se reunirá al menos dos veces al año y siempre que lo soliciten la mayoría absoluta de sus miembros. Reglamentariamente se podrá constituir una Comisión de coordinación por cada aeropuerto en función del tráfico de pasajeros anuales, en los términos que reglamentariamente se establezca.

El director del aeropuerto será miembro de pleno derecho de la Comisión de coordinación del respectivo aeropuerto.

4. Son funciones del Comité de Coordinación Aeroportuaria de la respectiva Comunidad o Ciudad con estatuto de Autonomía:

a) Velar por la adecuada calidad de los servicios aeroportuarios y la actividad de los aeropuertos, proponiendo aquellas actuaciones que se consideren necesarias para impulsar el desarrollo de la actividad aeroportuaria.

b) Colaborar con Aena Aeropuertos, S.A., y, en su caso, las administraciones públicas competentes, en la definición de la estrategia a desarrollar con relación los aeropuertos de la respectiva comunidad o Ciudad con estatuto de Autonomía, en particular, en el ámbito comercial, tomando en consideración su contexto territorial y competitivo.

c) Conocer de las propuestas de «Aena Aeropuertos, S.A.», en materia de servidumbres aeronáuticas y acústicas.

d) Colaborar con «Aena Aeropuertos, S.A.» en materia de definición de las líneas estratégicas de los aeropuertos, en particular informando los Planes Directores de los respectivos aeropuertos, antes de ser sometidos a su aprobación por el Ministerio de Fomento.

e) Conocer del procedimiento de consultas desarrollado por «Aena Aeropuertos, S.A.» en materia de tarifas aeroportuarias, conforme a lo dispuesto en la Ley 21/2003, en orden a su modificación, en relación con los aeropuertos de la respectiva Comunidad o Ciudad con estatuto de Autonomía.

f) Canalizar las actuaciones relacionadas con la promoción del transporte aéreo, en el ámbito de sus competencias.

g) Promover las acciones que sean necesarias para el fortalecimiento de la conectividad aérea mediante el establecimiento y promoción de nuevas rutas aéreas, internacionales y nacionales.

h) Recabar los datos e información sobre cualesquiera aspectos de la gestión aeroportuaria que sean necesarios en orden a poder cumplimentar las demás funciones que se les atribuyen en este apartado.

i) Desarrollar cuantas funciones se consideren convenientes para incrementar el transporte de pasajeros y la carga aérea, así como cualesquiera otras que le atribuyan las disposiciones adoptadas en materia de aeropuertos de interés general.

Téngase en cuenta que la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», pasa a denominarse «Aena, S.A.», según establece el art. 18.1 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio. Ref. BOE-A-2014-7064. y el art. 18.1 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre. Ref. BOE-A-2014-10517.

CAPÍTULO II

Creación de la Sociedad Estatal Loterias y Apuestas del Estado

Artículo 14. *Reordenación de la actividad de Loterías y Apuestas del Estado.*

Uno. Se crea la «Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado», adscrita al Ministerio de Economía y Hacienda. El Consejo de Ministros, antes del 31 de marzo de 2011, aprobará sus estatutos sociales y designará a su órgano de administración.

La entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado, creada a través del Real Decreto 2069/1999, de 30 de diciembre, se extinguirá con la inscripción de la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado en el Registro Mercantil.

Con efectos desde la fecha de la extinción de la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado, la rama de actividad relacionada con los juegos de ámbito estatal incluyendo todos los activos y pasivos, bienes y derechos, así como los títulos habilitantes que hasta la fecha eran de su titularidad se aportará como capital social a la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado. Esta aportación incluye la totalidad de los derechos y obligaciones en relación con los puntos de venta y delegaciones comerciales a los que, en virtud de la disposición adicional trigésima cuarta de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, les sigue siendo de aplicación transitoria la normativa administrativa, manteniéndose en vigor la totalidad de las garantías recogidas en la citada disposición.

A la aportación recogida en los párrafos anteriores no le será de aplicación lo establecido en el artículo 67 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en relación con el informe del experto independiente, siendo sustituida por la tasación pericial prevista en el artículo 114 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas.

Corresponderá a la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado el ejercicio de la totalidad de las facultades que tenía atribuidas el ente público empresarial Loterías y Apuestas del Estado para la gestión exclusiva de los juegos de titularidad estatal, quedando así mismo subrogada en todos los derechos y obligaciones derivados de la aportación de los citados activos y pasivos, bienes y derechos desde la fecha de efectividad de la misma.

A todas las transmisiones patrimoniales, operaciones societarias y actos derivados directa o indirectamente de la aplicación de la presente disposición adicional que tengan como sujeto pasivo a la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado o la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, les será de aplicación el régimen de exenciones tributarias y reducciones arancelarias previsto en los apartados 4 y 5 del artículo 168 de la Ley 33/2003, de 3 noviembre, de Patrimonio de las Administraciones Públicas.

En el supuesto de inmuebles arrendados y a los efectos previstos en el artículo 32 de la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos, en las transferencias que se puedan realizar no se reputarán cesiones de los contratos de arrendamiento en vigor, ni los arrendadores tendrán derecho a ninguna clase de elevación de renta en relación a las mismas.

Dos. Los funcionarios en activo destinados en la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado podrán integrarse como personal laboral en la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, con reconocimiento en todo caso de la antigüedad que les corresponda y quedando en sus Cuerpos de origen en la situación de Servicios Especiales prevista en el artículo 87 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Esta opción deberá ser ejercitada en el plazo de un año a contar desde la fecha de la extinción de la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado.

Hasta que transcurra dicho plazo o se ejerza el derecho de opción, los funcionarios en activo destinados en la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado se adscribirán en su misma condición a la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, con excepción de los que ejerzan las funciones de regulación del mercado del juego a nivel estatal que se adscribirán al órgano del Ministerio de Economía y Hacienda al que se refiere el apartado Cuatro, subsistiendo transitoriamente la vigente relación de puestos de trabajo.

El ejercicio de todas las facultades respecto de los funcionarios que transitoriamente se adscriban a la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado corresponderá a la propia Sociedad, con excepción de las que supongan extinción de la relación funcionarial que corresponderá al Ministro de Economía y Hacienda.

Transcurrido el plazo de opción, aquellos funcionarios que no la hubieran ejercitado se integrarán en el órgano administrativo que determine la Subsecretaría de Economía y Hacienda.

El personal laboral de la extinta entidad pública se integrará, sin solución de continuidad, en la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado en los términos establecidos en el vigente convenio colectivo de la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado con reconocimiento de su antigüedad y demás derechos que le correspondan.

Tres. Se encomienda a la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado el ejercicio de las competencias administrativas que pudieran corresponder en relación con los puntos de

venta de la red comercial de la extinta entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado que, en virtud de la disposición adicional trigésima cuarta de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, continúen rigiéndose transitoriamente por la normativa administrativa que resultare de aplicación. A estos efectos, el personal de la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, ejercerá en virtud de la presente encomienda de gestión, las potestades administrativas necesarias en relación con los citados puntos de venta, con excepción de las de carácter sancionador que se ejercerán por el órgano al que se refiere el apartado Cuatro siguiente.

Cuatro. Una vez se extinga la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado las competencias relacionadas con el ejercicio de las funciones reguladoras del mercado del juego a nivel estatal, y especialmente, las recogidas en el artículo 5, 5.bis y 3.1 in fine del Estatuto de la entidad pública empresarial Loterías y Apuestas del Estado, aprobado por Real Decreto 2069/1999, de 30 de diciembre, se atribuirán al Ministerio de Economía y Hacienda, y serán ejercidas por el órgano directivo del departamento que se designe en el Acuerdo del Consejo de Ministros al que se refiere el apartado Uno de esta disposición.

Cinco. Con carácter transitorio durante el año 2011 la Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado asumirá las obligaciones de abono de las asignaciones financieras a favor de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), que pudieran derivarse de la disposición adicional décimo octava de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y las obligaciones derivadas del Real Decreto 419/1991 de 27 de marzo, por el que se regula la distribución de la recaudación y premios de las Apuestas Deportivas del Estado. A partir del año 2012, estas obligaciones serán asumidas por la Administración General del Estado, en los términos previstos en la legislación de regulación del juego de ámbito estatal.

TÍTULO III

Medidas laborales

Artículo 15. *Medida para el refuerzo de la atención a la demanda y oferta de empleo en el Sistema Nacional de Empleo.*

Con el fin de reforzar la atención a las personas demandantes de empleo y a las empresas que ofertan empleo, se aprueba la medida consistente en la incorporación de 1.500 personas como promotoras de empleo, que realizarán su actividad en las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo, desde el 1 de febrero de 2011 hasta el 30 de junio de 2012.

Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias.

Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en la normativa estatal.

Artículo 16. *Prórroga del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008.*

El artículo 13 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, queda redactado en los siguientes términos:

> **«Artículo 13.** *Servicios Públicos de Empleo.*
>
> Se prorroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, el Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red

de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años, respecto a esta medida, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2009, según la habilitación conferida por la disposición final primera del Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y protección de las personas desempleadas. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en la normativa estatal.

Artículo 17. *Actuaciones a desarrollar.*

1. Las actuaciones a desarrollar por el personal referido en los dos artículos anteriores consistirán en:

a) Atención directa y personalizada a las personas desempleadas.

b) Información a las empresas y prospección del mercado laboral de su entorno.

c) Seguimiento de las actuaciones realizadas con las personas desempleadas y las empresas.

2. Las actuaciones anteriores se dirigirán, prioritariamente, a los colectivos que se determinen en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 18. *Financiación.*

La financiación de las medidas reguladas en los artículos 15 y 16 se realizará con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, para lo cual se habilitarán al efecto los créditos que sean necesarios.

TÍTULO IV

Consolidación fiscal

Artículo 19. *Modificación de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, de Impuestos Especiales.*

Se modifica el artículo 60 de la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, de Impuestos Especiales, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 60. *Tipos impositivos*

El impuesto se exigirá conforme a la siguiente tarifa:

Epígrafe 1. Cigarros y cigarritos: 15,8 por 100.

Epígrafe 2. Cigarrillos: excepto en los casos en que resulte aplicable el epígrafe 5, los cigarrillos estarán gravados simultáneamente a los siguientes tipos impositivos:

a) Tipo proporcional: 57 por 100.

b) Tipo específico: 12,7 euros por cada 1.000 cigarrillos.

Epígrafe 3. Picadura para liar: excepto en los casos en que resulte aplicable el epígrafe 6, la picadura para liar estará gravada simultáneamente a los siguientes tipos impositivos:

a) Tipo proporcional: 41,5 por 100.

b) Tipo específico: 8 euros por kilogramo.

Epígrafe 4. Las demás labores del tabaco: 28,4 por 100.

Epígrafe 5. Los cigarrillos estarán gravados al tipo único de 116,9 euros por cada 1.000 cigarrillos cuando la suma de las cuotas que resultarían de la aplicación de los tipos del epígrafe 2 sea inferior a la cuantía del tipo único establecido en este epígrafe.

Epígrafe 6. La picadura para liar estará gravada al tipo único de 75 euros por kilogramo cuando la suma de las cuotas que resultarían de la aplicación de los tipos del epígrafe 3 sea inferior a la cuantía del tipo único establecido en este epígrafe.»

Artículo 20. *Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos y de otro personal de nuevo ingreso a partir del 1 de enero de 2011.*

(Derogado).

Disposición adicional primera. *Coordinación de franjas aéreas en el nuevo modelo aeroportuario.*

Reglamentariamente se regularán las funciones de coordinación, facilitación, y supervisión de franjas horarias de conformidad lo establecido en el Reglamento (CEE) 95/93 del Consejo, de 18 de enero, relativo a normas comunes para la asignación de franjas horarias en los aeropuertos comunitarios.

Cuando entre en vigor el reglamento referido en el párrafo anterior quedará derogado lo establecido en el Real Decreto-ley 15/2001, de 2 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de transporte aéreo.

Disposición adicional segunda. *Actividad aeronáutica en el control del tránsito aéreo.*

1. Los controladores al servicio de la entidad pública empresarial AENA, así como al servicio del resto de proveedores de servicio de tránsito aéreo, deberán ajustar su tiempo de actividad aeronáutica, descansos y turnos a lo establecido en el Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto. De acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del citado Real Decreto 1001/2010, la actividad aeronáutica anual no excederá de 1.670 horas, sin perjuicio de la posibilidad de ser incrementada con horas extraordinarias hasta un máximo de 80 horas anuales. En el cómputo de este límite anual de actividad aeronáutica no se tendrán en cuenta otras actividades laborales de carácter no aeronáutico, tales como imaginarias y periodos de formación no computables como actividad aeronáutica, permisos sindicales, licencias y ausencias por incapacidad laboral. Estas actividades, al no afectar a los límites de seguridad aeronáutica, se tomarán en consideración exclusivamente a afectos laborales de conformidad con lo establecido en la disposición adicional única del Real Decreto 1001/2010.

2. Se da una nueva redacción al apartado 4 del artículo 34 de la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea:

> «4. Abstenerse de ejercer dichas funciones y de realizar tales actividades en caso de disminución de la capacidad física o psíquica requerida. El personal de control al servicio de la Entidad Pública Empresarial «Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea», que aprecie dicha circunstancia, deberá someterse de manera inmediata a reconocimiento por parte de los Servicios Médicos que facilite la Entidad, quienes verificarán la concurrencia de la misma, y determinarán si ello ha de dar lugar al apartamiento de su puesto de trabajo.»

3. Se da nueva redacción al apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 9/2010, de 14 de abril, por la que se regula la prestación de servicios de tránsito aéreo, se establecen las obligaciones de los proveedores civiles de dichos servicios y se fijan determinadas condiciones laborales para los controladores civiles de tránsito aéreo, que quedará redactado en los siguientes términos:

> «2. La entidad pública empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea deberá facilitar la inmediata aplicación de lo previsto en el artículo 4.4.a) de la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea, quedando sometidos los controladores de tránsito aéreo de la citada entidad a la dirección del Ministerio de Defensa quien asumirá su organización, planificación, supervisión y control. Ningún trabajador, órgano directivo u organización podrá dificultar o impedir la efectividad de dicha medida. El incumplimiento de dicha obligación será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la presente Ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades civiles o penales a que haya lugar.»

Disposición adicional tercera. *Régimen fiscal aplicable a la constitución de «Aena aeropuertos S.A.».*

1. Todos los actos, negocios, contratos y documentos necesarios para la creación y puesta en funcionamiento de «Aena Aeropuertos, S.A.» estarán exentos del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Asimismo, se aplicará una

bonificación del noventa y cinco por cien a los aranceles notariales y registrales que se devenguen.

2. Será de aplicación el régimen previsto en el capítulo VIII del Título VII del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

3. No estará sujeta al Impuesto sobre el Valor Añadido la transmisión del conjunto de elementos patrimoniales que la entidad pública empresarial AENA deba transmitir a «Aena Aeropuertos, S.A.» en virtud de lo dispuesto en este Real Decreto-ley, por constituir dicho conjunto una unidad económica autónoma capaz de desarrollar una actividad empresarial independiente.

4. La inscripción catastral de los hechos, actos o negocios derivados de la creación de «Aena Aeropuertos, S.A.» se practicará de oficio por el Ministerio de Economía y Hacienda, sin perjuicio del deber de colaboración que corresponde al adquirente.

Téngase en cuenta que la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», pasa a denominarse «Aena, S.A.», según establece el art. 18 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio. Ref. BOE-A-2014-7064.

Disposición transitoria primera. *Régimen de adaptación a la modificación de la Ley 3/1993, de 22 de marzo, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.*

1. A partir del 1 de enero de 2011 sólo serán electores de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación quienes hayan manifestado previamente su voluntad de serlo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado siguiente. El censo electoral al que hace referencia el artículo 8.1 de la Ley 3/1993, de 22 de marzo, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación deberá actualizarse en consecuencia.

2. Las exacciones que constituyen el recurso cameral permanente que todavía no hayan sido exigibles a la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto-ley cuyo devengo se haya producido o vaya a producirse durante 2010 no serán ya exigibles. No obstante lo anterior, cuando se trate de entidades sujetas al Impuesto sobre Sociedades cuyo importe neto de cifra de negocios haya sido igual o superior a diez millones de euros, en el ejercicio inmediatamente anterior, las exacciones que todavía no hayan sido exigibles a la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto-ley lo serán de acuerdo con la normativa hasta ahora en vigor siempre que su devengo se haya producido o vaya a producirse en 2010. En ningún caso originarán derecho a la devolución las exacciones devengadas, exigibles e ingresadas en 2010.

El régimen transitorio del recurso cameral permanente regulado en este apartado se entenderá sin perjuicio de los regímenes forales de los Territorios Históricos del País Vasco y Navarra.

3. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, las Cámaras y su Consejo Superior adaptarán a lo en él dispuesto el contenido sus actuales Reglamentos de Régimen Interior, que deberán ser aprobados por la respectiva Administración tutelante.

Disposición transitoria segunda. *Ejercicio efectivo de funciones y obligaciones en materia de gestión aeroportuaria por parte de «Aena Aeropuertos S.A.».*

La sociedad «Aena Aeropuertos, S.A.» comenzará a ejercer de manera efectiva las funciones y obligaciones atribuidas en el artículo 7 cuando así se determine mediante Orden del Ministro de Fomento, una vez que se haya delimitado el personal y el conjunto de bienes, derechos, contratos, expedientes y obligaciones de la actual entidad pública empresarial AENA que vayan a ser asumidos por aquella sociedad.

Téngase en cuenta que la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», pasa a denominarse «Aena, S.A.», según establece el art. 18 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio. Ref. BOE-A-2014-7064.

Disposición transitoria tercera. *Expedientes de responsabilidad patrimonial, expropiaciones, contratos y concesiones de la entidad pública empresarial «Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea».*

1. Los expedientes de responsabilidad patrimonial incoados antes de que «Aena Aeropuertos, S.A.» comience a ejercer de manera efectiva sus funciones y obligaciones continuarán siendo instruidos y resueltos por la entidad pública empresarial AENA. Las consecuencias económicas derivadas de estos expedientes serán sufragadas por «Aena Aeropuertos, S.A.» cuando las mismas fueran imputables a la actividad aeroportuaria.

Todas las reclamaciones de responsabilidad interpuestas contra «Aena Aeropuertos, S.A.» con posterioridad al ejercicio efectivo de sus funciones y obligaciones, ya sea por hechos anteriores como posteriores a este momento, se regirán por el derecho privado.

2. «Aena Aeropuertos, S.A.», una vez haya comenzado a ejercer de manera efectiva sus funciones y obligaciones, asumirá todos los derechos y obligaciones del ente público AENA en su condición de beneficiaria de las expropiaciones vinculadas a las infraestructuras aeroportuarias, ya se deriven de expedientes administrativos o judiciales.

3. Comenzado el ejercicio efectivo de sus obligaciones y funciones, «Aena Aeropuertos, S.A.» se subrogará en todos los contratos de cualquier naturaleza relacionados con la gestión aeroportuaria que haya suscrito la entidad pública empresarial AENA, subsistiendo de pleno derecho las garantías otorgadas con anterioridad.

4. Las concesiones demaniales otorgadas por la entidad pública empresarial AENA sobre bienes de dominio público aeroportuario se transformarán en contratos de arrendamiento, manteniéndose las mismas condiciones, términos y plazos vigentes siempre que preste su conformidad el concesionario en el plazo otorgado al efecto por «Aena Aeropuertos, S.A.» que no podrá ser inferior a 30 días. Si el concesionario no se mostrase conforme o no contestase en plazo quedará extinguida la concesión y se procederá a su liquidación.

Téngase en cuenta que la sociedad mercantil estatal «Aena Aeropuertos, S.A.», pasa a denominarse «Aena, S.A.», según establece el art. 18 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio. Ref. BOE-A-2014-7064.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio aplicable al personal incluido a 31 de diciembre de 2010 en el ámbito personal de cobertura del Régimen de Clases Pasivas.*

Los derechos pasivos causados, y los que de futuro puedan causar, los colectivos incluidos a 31 de diciembre de 2010 en el ámbito personal de cobertura del Régimen de Clases Pasivas del Estado, así como los que pudieran causar los que a esa misma fecha tuvieran la condición de alumnos de Academias y Escuelas Militares, se regirán por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, y sus disposiciones de desarrollo.

Disposición transitoria quinta. *Reducción transitoria de la aportación empresarial a la cotización de la Seguridad Social a partir de 1 de enero de 2011.*

La aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes de los funcionarios públicos que ingresen en la respectiva Administración Pública a partir de 1 de enero de 2011 y estén incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 20 de

este Real Decreto-ley, quedará reducida de manera que en el año 2011 se abonará el 25 por ciento de la que correspondería con arreglo a la normativa de aplicación, incrementándose el porcentaje en un 25 por ciento por cada año que transcurra hasta alcanzar el cien por cien transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley.

Disposición final primera. *Facultades de desarrollo.*

1. Se faculta a los Ministros de Economía y Hacienda, de Trabajo e Inmigración, de Política Territorial y Administración Pública, de Justicia y de Defensa, en el ámbito de sus respectivas competencias, para dictar o proponer al Gobierno, según proceda, las normas de, aplicación, desarrollo y, en especial, de adaptación del tipo de cotización a cargo del funcionario teniendo en cuenta las prestaciones satisfechas por el Mutualismo administrativo, que resulten necesarias, respecto de los colectivos afectados por el artículo 20 y disposición transitoria cuarta del presente Real Decreto-ley.

2. Se autoriza al Gobierno para que, a propuesta del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de acuerdo con los Ministerios de Defensa, Justicia e Interior, proceda a la armonización progresiva de las especificidades a que se refiere el apartado Uno del artículo 20 de presente Real Decreto-ley, a efectos de que, en el plazo de 5 años, a dichos colectivos les sea plenamente aplicable la normativa del Régimen General de la Seguridad Social».

3. Se faculta al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar las disposiciones que, en el ámbito de sus competencias, sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este Real Decreto-ley.

Disposición final segunda. *Título competencial.*

El presente Real Decreto-ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas que atribuye al Estado el artículo 149.1 de la Constitución en sus apartados 6º, 7º, 13º, 14º, 17º, 18º y 20º.

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».

§ 42

Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 43, de 19 de febrero de 2011
Última modificación: 24 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-2011-3255

I

El desempleo constituye el problema más grave de la economía española. Mejorar la situación del empleo en nuestro país constituye un objetivo compartido e irrenunciable para el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales. Para ello, es preciso seguir avanzando hacia un crecimiento económico robusto que se traduzca en un nivel de creación de empleo capaz de reducir el número de personas desempleadas, por lo que resulta urgente abordar una reforma de las políticas activas de empleo.

En este marco, el 2 de febrero de 2011, el Gobierno y los Interlocutores Sociales han suscrito el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que aborda, entre otras medidas, dicha reforma de las políticas activas de empleo, que contribuya a la mejora del mercado de trabajo y a la mayor empleabilidad de quienes buscan su empleo.

Las líneas acordadas sobre esta reforma, y que son tenidas en cuenta en el presente real decreto-ley, tienen como principal objetivo mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo, un objetivo que se manifiesta con mayor necesidad y urgencia de alcanzarlo en la coyuntura actual de la economía y el empleo dadas sus repercusiones en el funcionamiento y la situación del mercado de trabajo.

II

Asimismo, el proceso de destrucción de empleo en la economía española, que ha traído consigo la crisis económica y financiera, ha supuesto una mayor limitación en la efectividad de las actuales políticas activas de empleo y la necesidad urgente de una reforma en profundidad de las mismas, abordada en este real decreto-ley, con los objetivos irrenunciables y compartidos por todos los actores que intervienen en el mercado de trabajo de adaptarlas a la realidad del mercado laboral y a las características del territorio; aumentar su eficacia en la mejora de la empleabilidad y las posibilidades de inserción de las personas desempleadas, especialmente jóvenes y paradas de larga duración; responder mejor a las necesidades de las empresas para cubrir sus ofertas de empleo; y situar a los servicios de empleo entre los mejores instrumentos para la gestión del capital humano en el nuevo modelo económico más equilibrado y productivo.

En el diseño y ejecución de las nuevas políticas activas de empleo habrán de estar presentes una serie de principios generales, de los que son de destacar el acceso en condiciones de igualdad a un servicio público y gratuito de toda la ciudadanía, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la prioridad en la ejecución de las políticas activas de empleo para colectivos que más la requieren: jóvenes, con especial atención a aquellos con déficit de formación, mayores de 45 años, personas con discapacidad y personas en paro de larga duración, con especial atención a la situación de las mujeres, así como las personas en desempleo procedentes del sector de la construcción, o personas en situación de exclusión social.

El Gobierno quiere situar las necesidades y los servicios a las personas, especialmente a las desempleadas, y a las empresas como centro de gravedad de la reforma de las políticas activas de empleo. Los Servicios Públicos de Empleo deben dar respuestas eficaces y eficientes a las necesidades de las empresas para cubrir sus ofertas de empleo, así como en materia de formación de sus trabajadores, y deben estar muy próximos a las personas desempleadas, conocer mejor sus necesidades para mejorar su empleabilidad y prestarles apoyo desde que entran en el desempleo hasta que encuentran un empleo, ya sea por cuenta propia o ajena. Por tanto, ha de huirse de una visión muy a corto plazo, puesto que las políticas activas de empleo, por un lado, han de preparar a las personas desempleadas para volver al mercado de trabajo, siendo esta la urgencia de su reforma, pero, por otro lado, también han de contribuir a ir conformando el modelo económico y productivo más adecuado a las necesidades de la sociedad española. Por tanto, han de combinarse medidas que, con carácter inmediato, sirvan para atender a las personas desempleadas, procurarles una atención más personal y más profesional pero que, al mismo tiempo, vayan preparando a estas personas para un escenario distinto al actual por la eclosión de nuevos sectores de actividad productiva o la exigencia de una mayor cualificación profesional.

Por otro lado, ha de procurarse un mejor encaje entre la competencia normativa sobre las políticas activas de empleo, que corresponde al Estado, con la de su ejecución, que corresponde a las Comunidades Autónomas, preservando, al mismo tiempo, la unidad en la atención de las personas en situación de desempleo, puesto que el tratamiento que reciban estas personas no debe ser sustancialmente diferente en función del ámbito territorial en el que viva. Esto puede lograrse con el establecimiento de un catálogo de servicios comunes, así como una Estrategia Española de Empleo que marque los objetivos a conseguir. En este contexto, se hace necesario que cada Comunidad Autónoma tenga libertad para fijar sus propios programas de política activa de empleo, de forma que se ajusten mejor a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de la misma.

A esta finalidad se dirigen las medidas para la reforma de las políticas activas de empleo contenidas en este real decreto-ley, y que, a efectos de una mayor claridad y sistematización, han sido agrupadas en cuatro capítulos que orientan sobre las líneas básicas de la reforma.

El capítulo I introduce modificaciones en las normas generales de la política de empleo, de la cual las políticas activas de empleo son un instrumento esencial, junto con la intermediación laboral y la relación de aquellas con las prestaciones del sistema de protección por desempleo. En concreto, se incorpora la elaboración de la Estrategia Española de Empleo, que garantizará la igualdad de acceso, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial, y del Plan Anual de Política de Empleo, en que se concretará anualmente. Se ven afectados por los cambios, los objetivos de la política de empleo, y la dimensión territorial de la misma.

El capítulo II pone el acento en el fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo. En este sentido, las medidas contenidas en este capítulo contribuirán al afianzamiento de los órganos de concertación territorial y de participación institucional del Sistema Nacional de Empleo, así como de sus instrumentos de coordinación, uno de los cuales es la Estrategia Española de Empleo. De otra parte, las medidas planteadas para el fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo tienden a mejorar la planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo.

Dentro del capítulo III se abordan dos líneas prioritarias del Gobierno en la reforma de las políticas activas de empleo. Por un lado, el establecimiento de un «catálogo de servicios a la ciudadanía», común para todos los Servicios Públicos de Empleo, de manera que se

garantice en todo el Estado el acceso en condiciones de igualdad a un servicio público y gratuito de empleo y la igualdad de oportunidades en el acceso al mismo. Por otro lado, el desarrollo de un modelo de atención personalizada a las personas en situación de desempleo basado en un «itinerario individual y personalizado de empleo», de forma que cuenten con el apoyo y la atención de los Servicios Públicos de Empleo en su búsqueda de empleo. Junto a ello se establece una prioridad en la ejecución de las políticas activas de empleo para determinados colectivos que más la requieren.

Por último, el capítulo IV focaliza sus medidas en la línea nuclear de la reforma, es decir, en la transformación en profundidad de los actuales programas de políticas activas de empleo y en la redefinición de su contenido y desarrollo para que sean más útiles para las personas desempleadas. Se avanza en la identificación de los diferentes ámbitos de políticas activas de empleo que habrán de cubrir las Comunidades Autónomas, con las actuaciones y medidas que ellas mismas establezcan, según las necesidades y circunstancias específicas de sus respectivos territorios, poniendo el énfasis tanto en los objetivos finales como en los instrumentos para alcanzarlos. Asimismo, se evoluciona desde el concepto de programas al de servicios a la ciudadanía y las empresas, superando la actual limitación de la gestión de las políticas activas a convocatorias de ayudas.

La articulación de las medidas contenidas en cada uno de estos capítulos se ha realizado, fundamentalmente, mediante una modificación del principal marco regulador de las políticas activas de empleo, constituido por la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Complementando lo anterior, y en coherencia con determinados cambios introducidos en dicha Ley, se efectúa una modificación en el artículo 17 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Por último, destaca una importante novedad que contiene esta norma, que es la constitución, en el seno del Servicio Público de Empleo Estatal, de un «Fondo de políticas de empleo», cuya finalidad es la de atender las necesidades futuras de financiación en la ejecución de las acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo. La Disposición final primera regula su financiación y régimen de funcionamiento, creándose expresamente un Comité de Gestión de dicho fondo para procurar el debido control y ordenación de su gestión económica.

III

Resulta inaplazable la adopción de medidas para reformar las políticas activas de empleo; una reforma que, como se ha puesto de manifiesto con anterioridad, prepare a éstas para contribuir a la empleabilidad de las personas, a la mejor respuesta a las necesidades de las empresas para cubrir sus ofertas de empleo y a situar a los servicios de empleo entre los mejores instrumentos para la gestión del capital humano en el nuevo modelo productivo. El hecho de que estas medidas tengan un carácter estructural y una efectividad más prolongada en el tiempo, no resta fundamentos a la urgente necesidad de abordar la citada reforma en el contexto económico y laboral en que nos encontramos, máxime cuando en el desarrollo y aplicación de las políticas activas de empleo se procurará su relación con sectores emergentes, incluyendo aquellos con mayor capacidad de crecimiento en el medio rural, estratégicos e innovadores en el contexto de la nueva economía sostenible.

Precisamente, entre los fines que se persiguen con esta reforma está el de contribuir a conformar el nuevo modelo económico y productivo, así como un mercado de trabajo más eficiente y de más calidad, algo sobre lo que existe una amplia coincidencia en señalar que sólo resulta posible implementando con urgencia reformas como la que se acomete con el presente real decreto-ley.

Otros fines de la reforma, como mejorar la atención a las personas y su empleabilidad en el mercado de trabajo, así como a las empresas para la mejora de su competitividad, o fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial, son fines que justifican, por sí mismos, esa urgente necesidad en la aprobación de la reforma, para acelerar los efectos potencialmente beneficiosos que, en términos de creación de empleo, podrán tener las nuevas medidas en un momento en que se vislumbra una cierta recuperación de la economía española.

Finalmente, procede destacar la intensa participación que las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales han tenido, con sus aportaciones, en el establecimiento de las bases que han orientado las medidas contenidas en este real decreto-ley, y que forman parte esencial del Acuerdo Social y Económico suscrito entre el Gobierno y los Interlocutores Sociales el 2 de febrero de 2011 al que se ha hecho referencia anteriormente.

Por consiguiente, la necesidad de que las Comunidades Autónomas puedan aplicar rápidamente las medidas que se adoptan, con el fin de dar inmediato cumplimiento a los fines expuestos, unida al compromiso de finalizar la elaboración de la primera Estrategia Española de Empleo, constituyen el hecho habilitante de extraordinaria y urgente necesidad que la Constitución exige en su artículo 86 para aprobar este real decreto-ley.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución española, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de febrero de 2011,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Normas generales de la política de empleo

Artículo 1. *Objetivos de la política de empleo.*

Se añaden las letras h) e i), en el artículo 2 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo con la siguiente redacción:

> «h) Proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad.
>
> i) Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.»

Artículo 2. *La dimensión local de la política de empleo.*

Se modifica el artículo 4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado en los siguientes términos:

> **«Artículo 4.** *La dimensión local de la política de empleo.*
>
> Las políticas de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberán tener en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local.
>
> De conformidad con la Constitución, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, en ejecución de las acciones y medidas de políticas activas, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales.
>
> Las entidades locales podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.
>
> Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas serán los responsables de trasladar al marco del Sistema Nacional de Empleo la dimensión territorial de las políticas activas de empleo y de determinar, en su caso, la representación de las entidades locales en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.»

Artículo 3. *Estrategia Española de Empleo y Plan Anual de Política de Empleo.*

Uno. Se añade un artículo 4 bis, a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con la siguiente redacción:

«Artículo 4 bis. *Estrategia Española de Empleo.*

1. En el ejercicio de las competencias definidas en el artículo 3.1, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo e Inmigración, aprobará la Estrategia Española de Empleo, que se elaborará en colaboración con las Comunidades Autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informará por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se someterá a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. La Estrategia Española de Empleo incluirá los siguientes elementos:

a) Análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo.

b) Orientaciones y objetivos a alcanzar en materia de política de empleo para el conjunto del Estado y para cada una de las Comunidades Autónomas. Los objetivos en materia de política activa de empleo se referirán a los ámbitos definidos en el artículo 25.

Asimismo, se identificarán aquellas acciones y medidas que sean de aplicación para el conjunto del Estado.

c) Un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan el seguimiento de los objetivos y su grado de cumplimiento.

d) Dotación presupuestaria indicativa que incluirá los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, el Fondo Social Europeo y, en su caso, de otras fuentes de financiación.

3. La Estrategia Española de Empleo, con el fin de reflejar de forma más completa todas las políticas activas de empleo que se desarrollan en el conjunto del Estado, incluirá la información correspondiente a las acciones y medidas de estas políticas que las Comunidades Autónomas realizan con recursos económicos propios.

4. La Estrategia Española de Empleo tendrá carácter plurianual en los términos que se establezcan en la misma. Con el fin de conseguir su mejora permanente y, en su caso, su revisión o actualización, se someterá a una evaluación anual.»

Dos. Se añade un artículo 4 ter, a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con la siguiente redacción:

«Artículo 4 ter. *Plan Anual de Política de Empleo.*

1. El Plan Anual de Política de Empleo concretará, con carácter anual, los objetivos de la Estrategia Española de Empleo a alcanzar en el conjunto del Estado y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, así como los indicadores que se utilizarán para conocer el grado de cumplimiento de los mismos.

Asimismo, para alcanzar estos objetivos, contendrá las acciones y medidas de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo, tanto las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas activas, como el Servicio Público de Empleo Estatal en ejecución de la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos.

2. El Plan Anual de Política de Empleo se elaborará, teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se informará por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, regulado en el artículo 7.1.b), y se aprobará por el Consejo de Ministros junto con la formalización de los criterios objetivos de distribución de los fondos de empleo contemplados en el artículo 14.»

CAPÍTULO II

Fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo

Artículo 4. *El Sistema Nacional de Empleo.*

Uno. Se añade la letra h), en el artículo 6, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo con la siguiente redacción:

«h) Fortalecer los Servicios Públicos de Empleo y favorecer la colaboración público-privada en la intermediación laboral y el desarrollo de las políticas activas de empleo.»

Dos. Se modifica el artículo 7, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 7. *Órganos del Sistema Nacional de Empleo.*

Los órganos del Sistema Nacional de Empleo son:

a) La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, que es el instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo y especialmente en lo relacionado con la Estrategia Española de Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo.

b) El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, que es el órgano consultivo de participación institucional en materia de política de empleo. El Consejo estará integrado por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas. Para la adopción de acuerdos se ponderarán los votos de las organizaciones empresariales y los de las organizaciones sindicales para que cada una de estas dos representaciones cuente con el mismo peso que el conjunto de los representantes de ambas Administraciones, manteniendo así el carácter tripartito del Consejo. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, en consonancia con las atribuidas al Sistema Nacional de Empleo por el artículo 9 de esta Ley, entre las que se encuentra la de consulta e informe de la Estrategia Española de Empleo y del Plan Anual de Política de Empleo.»

Tres. Se añade un nuevo artículo 7 bis, a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo con la siguiente redacción:

«Artículo 7 bis. *Instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo.*

La coordinación del Sistema Nacional de Empleo se llevará a cabo principalmente a través de los siguientes instrumentos:

a) La Estrategia Española de Empleo, regulada en el artículo 4 bis.

b) El Plan Anual de Política de Empleo, regulado en el artículo 4 ter.

c) El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, que se configura como un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible, y será el instrumento técnico que integrará la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realicen los Servicios Públicos de Empleo en todo el territorio del Estado.

Este sistema garantizará que se lleven a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales; el registro de las personas demandantes de empleo; la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estas en su relación con los Servicios Públicos de Empleo; las estadísticas comunes; la comunicación del contenido de los contratos; el conocimiento de la información resultante, entre otros ámbitos, de la gestión de la formación para el empleo, la

orientación profesional, las iniciativas de empleo y las bonificaciones a la contratación, así como las actuaciones de las agencias de colocación.

También permitirá el seguimiento y control de la utilización de fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado o de la Unión Europea para su justificación.»

Cuatro. Se modifica el apartado 1, y se añaden dos nuevos apartados, el 7 y el 8, en el artículo 9, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con la siguiente redacción:

«1. Aplicar y concretar la Estrategia Española de Empleo, a través del Plan Anual de Política de Empleo.»

«7. Determinar y tener actualizado un catálogo de servicios a la ciudadanía, a prestar por los Servicios Públicos de Empleo, que garantice en todo el Estado el acceso, en condiciones de igualdad, a un servicio público y gratuito de empleo.»

«8. Realizar el seguimiento del Fondo de políticas de empleo.»

Artículo 5. *El Servicio Público de Empleo Estatal.*

Uno. Se modifican las letras d), e), f), g), h), i), y se añaden las letras j), k) y l) en el artículo 13, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactado como sigue:

«d) Elaborar el proyecto de la Estrategia Española de Empleo y del Plan Anual de Política de Empleo en colaboración con las Comunidades Autónomas.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán en la elaboración de dicha Estrategia y recibirán información periódica sobre su desarrollo y seguimiento.

e) Coordinar las actuaciones conjuntas de los Servicios Públicos de Empleo en el desarrollo del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

f) Potenciar el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal con una red en todo el territorio del Estado, que analice la situación y tendencias del mercado de trabajo, en coordinación con los distintos Observatorios que, en su caso, establezcan los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

g) Mantener las bases de datos generadas por los sistemas integrados de información del Sistema Nacional de Empleo y elaborar las estadísticas en materia de empleo, formación y protección por desempleo a nivel estatal.

h) Gestionar las acciones y medidas financiadas con cargo a la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos. Estas acciones y medidas serán:

1. Acciones y medidas cuya ejecución afecte a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma, cuando estas exijan la movilidad geográfica de las personas desempleadas o trabajadoras participantes en las mismas a otra Comunidad Autónoma distinta a la suya, o a otro país y precisen de una coordinación unificada.

2. Acciones y medidas dirigidas tanto a las personas demandantes de empleo como a las personas ocupadas, para la mejora de su ocupación mediante la colaboración del Servicio Público de Empleo Estatal con órganos de la Administración General del Estado o sus organismos autónomos, para la realización de acciones formativas, entre otras, aquellas que tengan como objetivo la generación de empleo de calidad y la mejora de oportunidades de las personas trabajadoras, en particular cuando se desarrollen en el marco de planes, estrategias o programas de ámbito estatal, y ejecución de obras y servicios de interés general y social relativas a competencias exclusivas del Estado.

3. Acciones y medidas de intermediación y políticas activas de empleo cuyo objetivo sea la integración laboral de trabajadores inmigrantes, realizadas en sus países de origen, facilitando la ordenación de los flujos migratorios.

4. Programas que se establezcan con carácter excepcional y duración determinada, cuya ejecución afecte a todo el territorio nacional, siendo imprescindible su gestión centralizada a los efectos de garantizar la efectividad de las mismas, así

como idénticas posibilidades de obtención y disfrute a todos los potenciales beneficiarios.

La reserva de crédito a que hace referencia este párrafo se dotará anualmente, previo informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. De los resultados de las actuaciones financiadas con cargo a los mismos se informará anualmente a dicha Conferencia Sectorial.

i) Llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas Comunidades Autónomas.

j) La gestión y el control de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio del cometido de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que el artículo 3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social. A los efectos de garantizar la coordinación entre políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo, la gestión de esta prestación se desarrollará mediante sistemas de cooperación con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. El Servicio Público de Empleo Estatal deberá colaborar con las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de las competencias.

k) Coordinar e impulsar acciones de movilidad en el ámbito estatal y europeo, así como ostentar la representación del Estado español en la red Eures.

l) Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.»

Dos. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 14, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. En la distribución de los fondos a las Comunidades Autónomas acordada en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se identificará aquella parte de los mismos destinada a políticas activas de empleo para los colectivos que específicamente se determinen de acuerdo con las prioridades de la Estrategia Española de Empleo y teniendo en cuenta las peculiaridades existentes en las diferentes Comunidades Autónomas, a fin a garantizar el cumplimiento de la misma.

Será objeto de devolución al Servicio Público de Empleo Estatal los fondos con destino específico que no se hayan utilizado para tal fin, salvo que por circunstancias excepcionales, sobrevenidas y de urgente atención dichos fondos deban utilizarse para otros colectivos dentro de las finalidades presupuestarias específicas, precisando en otro caso informe del Ministerio de Economía y Hacienda. En todo caso, el Servicio Público de Empleo Estatal y el correspondiente órgano de la Comunidad Autónoma acordarán la reasignación de tales fondos, reasignación que en ningún caso dará lugar a la modificación del presupuesto de este Organismo.

3. Del total de los fondos de empleo de ámbito nacional se establecerá una reserva de crédito, no sujeta a la distribución a que se hace referencia en los apartados anteriores, para gestionar por el Servicio Público de Empleo Estatal las acciones y medidas señaladas en el artículo 13.h).»

Artículo 6. *Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.*

Uno. Se modifican los apartados 2 y 3 y se añade un apartado 4, en el artículo 17, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo con la siguiente redacción:

«2. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas diseñarán y establecerán, en el ejercicio de sus competencias, las medidas necesarias para determinar las actuaciones de las entidades que colaboren con ellos en la ejecución y desarrollo de las políticas activas de empleo y la gestión de la intermediación laboral.

3. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas participarán en la elaboración de la Estrategia Española de Empleo y del Plan Anual de Política de Empleo.

4. Las Comunidades Autónomas, en ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas activas de empleo, podrán elaborar sus propios Planes de Política de Empleo, de acuerdo con los objetivos del Plan Anual de Política de Empleo y en coherencia con las orientaciones y objetivos de la Estrategia Española de Empleo.»

CAPÍTULO III

Establecimiento de un catálogo de servicios a la ciudadanía y desarrollo de un modelo de atención personalizada

Artículo 7. *Personas y empresas usuarias de los servicios y catálogo de servicios.*

Uno. Se añade un nuevo Título I bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente enunciado:

«TÍTULO I BIS

Servicios a la ciudadanía prestados por los Servicios Públicos de Empleo»

Dos. Se añade un nuevo Capítulo I, al Título I bis, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

«CAPÍTULO I

Personas y empresas usuarias de los servicios

Artículo 19 bis. *Personas y empresas usuarias de los servicios.*

1. Los Servicios Públicos de Empleo prestarán servicios a las personas desempleadas, a las personas ocupadas y a las empresas. Estos servicios se definen en un catálogo.

2. Además de los servicios recogidos en el catálogo, contemplados en el artículo 19 ter, los Servicios Públicos de Empleo facilitarán al conjunto de la ciudadanía información general sobre los servicios que se prestan y otros aspectos vinculados con el empleo.

3. En la atención y, en su caso, inscripción de las personas y empresas usuarias de los Servicios Públicos de Empleo, se tendrán en cuenta, de forma diferenciada, las demandas y necesidades de cada una de ellas, a efectos de que se proporcionen los servicios que correspondan.

Artículo 19 ter. *Catálogo de servicios a la ciudadanía de los Servicios Públicos de Empleo.*

1. El catálogo de servicios a la ciudadanía de los Servicios Públicos de Empleo tiene por objeto garantizar, en todo el Estado, el acceso en condiciones de igualdad a un servicio público y gratuito de empleo, y la igualdad de oportunidades en el acceso al mismo, constituyendo un compromiso de los Servicios Públicos de Empleo con las personas y empresas usuarias de los mismos.

2. El catálogo recoge los servicios comunes a prestar por los Servicios Públicos de Empleo a las personas, tanto desempleadas como ocupadas, y a las empresas, sin perjuicio de que cada Servicio Público de Empleo desarrolle y amplíe, en su ámbito territorial, esta oferta de servicios. A estos efectos, cada Servicio Público de Empleo podrá establecer su propia carta de servicios, atendiendo a la evolución de su mercado de trabajo, a las necesidades de las personas y empresas, a las prioridades establecidas en el marco del Sistema Nacional de Empleo y a los recursos disponibles.

3. El acceso a determinados servicios del catálogo requerirá la inscripción como demandante de empleo tanto de las personas desempleadas como de las ocupadas.

Artículo 19 quáter. *Contenido del catálogo de servicios.*

1. Servicios destinados a las personas desempleadas:

1.1 Diagnóstico individualizado sobre el perfil, las necesidades y expectativas de la persona desempleada mediante entrevistas personalizadas, para poder encontrar un empleo.

1.2 Información y gestión de ofertas de empleo adecuadas, incluyendo las procedentes de los otros países de la Unión Europea, así como información sobre el mercado de trabajo, y los incentivos y medios disponibles para el fomento de la contratación y el apoyo a las iniciativas emprendedoras.

1.3 Diseño, elaboración y realización de un itinerario individual y personalizado de empleo que podrá incluir servicios de orientación e información para el empleo y el autoempleo, de mejora de su cualificación profesional y de su empleabilidad, y contactos con las empresas, entidades y organismos públicos para facilitar su inserción laboral.

1.4 Oferta de acciones de formación profesional para el empleo, con acreditación oficial a través del Repertorio de Certificados de Profesionalidad cuando estén vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones, así como la promoción de prácticas no laborales de la formación realizada.

1.5 Evaluación y, en su caso, reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral mediante la acreditación oficial de su cualificación.

1.6 Información, reconocimiento y pago de las prestaciones y subsidios por desempleo, impulsando y desarrollando su gestión por medios electrónicos.

2. Servicios destinados a las personas ocupadas:

2.1 Diagnóstico individualizado sobre el perfil, las necesidades y expectativas de la persona ocupada mediante entrevistas personalizadas para poder mantener el empleo o acceder a uno nuevo.

2.2 Orientación e información sobre empleo, autoempleo y mercado de trabajo, incentivos y medios disponibles para el fomento de la contratación, el mantenimiento del empleo y el apoyo a las iniciativas emprendedoras, así como medidas para la mejora de su cualificación profesional.

2.3 Información y gestión de ofertas de empleo adecuadas, incluyendo las procedentes de los otros países de la Unión Europea.

2.4 Oferta de acciones de formación profesional para el empleo, con acreditación oficial a través del Repertorio de Certificados de Profesionalidad cuando están vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones, que favorezca la promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras y su derecho a la formación a lo largo de toda la vida, con especial atención a los supuestos de riesgo de pérdida del empleo.

2.5 Evaluación y, en su caso, reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral mediante la acreditación oficial de su cualificación.

3. Servicios destinados a las empresas:

3.1 Tratamiento de sus ofertas de empleo, incluyendo su difusión en el marco del Sistema Nacional de Empleo y a través de portales de empleo, preselección y envío de candidaturas, así como la colaboración en las entrevistas y/o procesos selectivos de difícil cobertura.

3.2 Información y asesoramiento sobre el mercado de trabajo, medidas de fomento de empleo, acceso y tramitación de las mismas, modalidades y normas de contratación, diseño de planes formativos y ayudas para la formación de las personas trabajadoras.

3.3 Comunicación telemática de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa a través del portal del Sistema Nacional de Empleo.

3.4 Información, asesoramiento y tutorización para la creación, gestión y funcionamiento de empresas, por parte de emprendedores, trabajadores autónomos y otras empresas de la economía social.

Artículo 19 quinquies. *Actualización del catálogo de servicios a la ciudadanía.*

El catálogo de servicios a la ciudadanía se actualizará mediante orden del titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, previo acuerdo adoptado por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.»

Artículo 8. *Acceso de las personas usuarias a los servicios. El itinerario individual y personalizado de empleo.*

Se añade un nuevo Capítulo II, al Título I bis, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con el siguiente contenido:

«CAPÍTULO II

Acceso de las personas desempleadas a los servicios

Artículo 19 sexies. *Enfoque personalizado de los servicios.*

1. El acceso de las personas desempleadas a los Servicios Públicos de Empleo se efectuará mediante su inscripción y recogida de datos en una entrevista inicial que conllevará una valoración de los servicios que requiere para su inserción laboral. De acuerdo con ello, y en colaboración con las personas desempleadas, se determinará, si procede, el comienzo de un itinerario individual y personalizado de empleo en función del perfil profesional, necesidades y expectativas de la persona, junto a la situación del mercado de trabajo y a criterios vinculados con la percepción de prestaciones, la pertenencia a colectivos definidos como prioritarios y aquellos que se determinen en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

2. La articulación del itinerario individual y personalizado de empleo se configura como un derecho para las personas desempleadas y como una obligación para los Servicios Públicos de Empleo.

Artículo 19 septies. *Itinerario individual y personalizado de empleo.*

1. El itinerario individual y personalizado de empleo contemplará, a partir de una entrevista de diagnóstico individualizada, las acciones del catálogo de servicios, y servicios específicos, que ofrece el Servicio Público de Empleo a la persona demandante de empleo, acordes a sus necesidades, sus requerimientos y al objetivo a conseguir.

2. Para la realización del itinerario individual y personalizado de empleo será necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo. Mediante este acuerdo, por una parte, la persona beneficiaria del itinerario se compromete a participar activamente en las acciones para la mejora de su empleabilidad y de búsqueda activa de empleo, o la puesta en marcha de una iniciativa empresarial, y, por otra parte, el Servicio Público de Empleo se compromete a la asignación y planificación de las acciones y medidas necesarias. En el caso de personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo, este acuerdo personal de empleo formará parte del compromiso de actividad establecido en el artículo 27.

3. El incumplimiento, por causas no justificadas, del Acuerdo Personal de Empleo dará lugar a las sanciones previstas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. A estos efectos, los incumplimientos por parte de personas que sean beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo supondrán un incumplimiento del compromiso de actividad suscrito por las mismas.

4. Los Servicios Públicos de Empleo serán responsables de la realización, seguimiento, evaluación y posible redefinición de los itinerarios individuales y personalizados de empleo y, en su caso, derivarán la realización de las acciones a

desarrollar por las personas demandantes de empleo a las entidades colaboradoras. En todo caso, se fijarán las actuaciones propias de los Servicios Públicos de Empleo y las que podrán ser concertadas.»

Artículo 9. *Colectivos prioritarios.*

Se modifica y renumera el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactado en los siguientes términos:

«Artículo 19 octies. *Colectivos prioritarios.*

1. El Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

2. Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, los Servicios Públicos de Empleo asegurarán el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas.»

CAPÍTULO IV

Transformación de las políticas activas de empleo y redefinición de su contenido y desarrollo

Artículo 10. *Concepto y principios generales de las políticas activas de empleo.*

Uno. Se modifican los apartados 1 y 3 del artículo 23, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que quedan redactados como sigue:

«1. Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Las políticas definidas en el párrafo anterior deberán desarrollarse en todo el Estado, teniendo en cuenta la Estrategia Española de Empleo, las necesidades de los demandantes de empleo y los requerimientos de los respectivos mercados de trabajo, de manera coordinada entre los agentes de formación profesional para el empleo e intermediación laboral que realizan tales acciones, con objeto de favorecer la colocación de los demandantes de empleo.»

«3. Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionados por los Servicios Públicos de Empleo, desarrollando para ello las acciones y medidas que consideren necesarias y que den cobertura a los ámbitos establecidos en el artículo 25.

Estas acciones y medidas podrán ser gestionadas mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho.»

Dos. Se modifica íntegramente el artículo 24 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactado en los siguientes términos:

«Artículo 24. *Principios generales de las políticas activas de empleo.*

1. En el diseño y ejecución de las políticas activas de empleo han de estar presentes los siguientes principios generales:

a) El tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad, así como a las personas ocupadas para contribuir a la calidad y mantenimiento de su empleo.

b) La respuesta a las necesidades de las empresas en materia de capital humano, empleo y formación.

c) El fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo, incluyendo la atención y el acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

d) La igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo en los términos previstos en la letra a) del artículo 2 de esta Ley. En particular, se tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo.

e) La adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo y las peculiaridades locales y sectoriales.

2. Estos principios informarán, a su vez, todas las actuaciones de las entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo.»

Artículo 11. *Identificación y ámbitos de las políticas activas de empleo.*

Uno. Se modifica el artículo 25 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 25. *Identificación y ámbitos de las políticas activas de empleo.*

1. El conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo cubrirán los siguientes ámbitos:

a) Orientación profesional: acciones y medidas de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento que, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de la persona beneficiaria, le permiten determinar sus capacidades e intereses y gestionar su trayectoria individual de aprendizaje, la búsqueda de empleo o la puesta en práctica de iniciativas empresariales.

b) Formación y recualificación: acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo.

c) Oportunidades de empleo y fomento de la contratación: acciones y medidas que tengan por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, ya sea con carácter general o dirigidas a sectores o colectivos específicos.

d) Oportunidades de empleo y formación: acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral.

e) Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo: acciones y medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.

f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las víctimas de violencia doméstica y de las personas con discapacidad o en situación de exclusión social. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo

ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo.

g) Autoempleo y creación de empresas: acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el empleo autónomo o la economía social.

h) Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial: acciones y medidas encaminadas a la generación de empleo, la creación de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local.

i) Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial): acciones y medidas que faciliten el desplazamiento o cambio de residencia para acceder a un puesto de trabajo o la recualificación a fin de promover la contratación en un sector de actividad diferente al que se ha trabajado habitualmente, especialmente cuando se trate de sectores emergentes o con alta empleabilidad.

j) Proyectos integrados: acciones y medidas que combinen o conjuguen varios de los ámbitos definidos con anterioridad.

2. Las acciones y medidas correspondientes a los ámbitos a que se refiere el apartado anterior, se diseñarán y desarrollarán por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

Asimismo, el Servicio Público de Empleo Estatal diseñará y desarrollará estas acciones y medidas en su ámbito competencial.»

Artículo 12. *Formación profesional para el empleo.*

Se modifica, íntegramente, el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactado como sigue:

«Artículo 26. *Formación profesional para el empleo.*

1. El subsistema de formación profesional para el empleo está constituido por un conjunto de iniciativas, medidas e instrumentos que pretenden, a través de la formación de los trabajadores y de la acreditación de su cualificación, dar respuesta a sus necesidades personales y profesionales de inserción y reinserción en el sistema productivo y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas. Dicho subsistema, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, se desarrollará en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo, de acuerdo con sus principios, fines y objetivos y en especial:

a) El derecho a la formación profesional para el empleo y la igualdad en el acceso de la población activa y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

b) La vinculación del subsistema de formación profesional para el empleo con el diálogo social como instrumento más eficaz, para dar respuesta a los cambios y requerimientos del sistema productivo.

c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.

d) La vinculación de la formación profesional para el empleo con la negociación colectiva, marco natural para el desarrollo de iniciativas y medidas que conduzcan a una mayor cualificación de las personas trabajadoras.

2. Las acciones formativas del subsistema de formación para el empleo están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

3. El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito de la Administración laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos

o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

El Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad está constituido por el conjunto de los Certificados de Profesionalidad ordenados sectorialmente en familias profesionales y de acuerdo con los niveles de cualificación establecidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones. Estos certificados tienen carácter oficial, validez en todo el territorio nacional y permitirán su correspondencia con los títulos de formación profesional del sistema educativo.

4. La oferta formativa vinculada a la obtención de los Certificados de Profesionalidad, estructurada en módulos formativos, facilitará la acreditación parcial acumulable para el reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional.

5. La oferta de acciones de formación profesional para el empleo referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones permitirá el reconocimiento y capitalización de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

6. Las acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo que no sean objeto de acreditaciones oficiales serán reconocidas a través del correspondiente diploma acreditativo.

7. Los Servicios Públicos de Empleo promoverán el funcionamiento de una red de Centros de Referencia Nacional, especializados por áreas y familias profesionales, que colaborarán en el desarrollo de acciones de carácter innovador, experimental y formativo en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en particular en actividades de mejora de la calidad dirigidas a la red de centros colaboradores y a los formadores. Para ello, estos Centros procurarán mantener relación con centros tecnológicos y otras redes de gestión del conocimiento, tanto nacionales como internacionales, en sus ámbitos sectoriales específicos.

8. Los Servicios Públicos de Empleo promoverán el mantenimiento de una red de centros colaboradores, públicos y privados, que junto a sus centros, garantice una permanente oferta de formación para el empleo de calidad. Asimismo, en colaboración con el sistema educativo, promoverán una red de centros integrados.

9. Los Servicios Públicos de Empleo impulsarán la colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes para la mejora de la calidad, eficacia y eficiencia del subsistema de formación profesional para el empleo. Asimismo, impulsarán procesos de evaluación sistemáticos y periódicos, de acuerdo con los criterios aprobados por los instrumentos de participación del subsistema y con las directrices europeas en materia de calidad.»

Artículo 13. *Modificación 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.*

Se introduce una nueva letra c) en el apartado 1, del artículo 17 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, con la siguiente redacción:

«c) No cumplir las exigencias del Acuerdo Personal de Empleo, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en este artículo.»

Disposición adicional primera. *Identificación de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.*

(Derogada).

Disposición adicional segunda. *Comunidades Autónomas del País Vasco y de Navarra.*

En las Comunidades Autónomas del País Vasco y de Navarra, la financiación de las políticas activas de empleo previstas en la presente norma se fijará en el marco del Concierto y del Convenio Económico, respectivamente.

Disposición transitoria primera. *Plazo para la elaboración de la Estrategia Española de Empleo.*

El Gobierno elaborará antes del 31 de octubre de 2011 la Estrategia Española de Empleo a que se refiere el artículo 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Disposición transitoria segunda. *Aplicación de los itinerarios individuales y personalizados de empleo.*

Los itinerarios individuales y personalizados de empleo se aplicarán gradualmente en tres fases:

Durante el año 2011, su realización estará dirigida prioritariamente a los colectivos a que se refiere el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Durante el año 2012, la prioridad en la realización de los itinerarios se determinará en el Plan Anual de Política de Empleo para dicho ejercicio.

Disposición transitoria tercera. *Aplicación de normas derogadas.*

(Derogada)

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

(Derogada)

Disposición final primera. *Fondo de políticas de empleo.*

(Derogada).

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de los títulos competenciales previstos en el artículo 149.1 de la Constitución, en sus apartados 7, 13 y 17.

Disposición final tercera. *Ejecución y desarrollo.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto-ley.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

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

§ 43

Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 208, de 30 de agosto de 2011
Última modificación: 24 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-2011-14220

I

Desde hace tiempo la situación de los jóvenes en nuestro mercado de trabajo está muy lejos de la deseable en un Estado social avanzado.

La crisis económica ha llevado al desempleo a miles de nuestros jóvenes, muchos de los cuales, llamados por la expansión del sector de la construcción, abandonaron prematuramente en su día el sistema educativo para ocupar empleos de baja calidad, por lo que sus niveles de cualificación son muy bajos. Así, el 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen siquiera el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y un buen número de ellos, aún teniéndolo, carecen de cualificación profesional alguna.

La mejora de las oportunidades de empleo está directamente relacionada con el nivel de cualificación de las personas. Por ello, la primera medida incluida en este real decreto-ley se dirige a la configuración en nuestra legislación laboral del nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, un contrato con plenos derechos laborales y de protección social que combina el trabajo remunerado en una empresa con la formación que permita adquirir una cualificación profesional.

Superando la concepción tradicional del contrato para la formación, que queda derogado, el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje permitirá, por una parte, dotar de una cualificación profesional acreditada a todos aquellos jóvenes que carezcan de ella; junto a ello, simultáneamente, la persona trabajadora realizará un trabajo efectivo en una empresa directamente relacionado con la formación que está recibiendo, lo que favorecerá una mayor relación entre ésta y el aprendizaje en el puesto de trabajo.

El nuevo contrato se dirige a jóvenes mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de cualificación profesional alguna. Transitoriamente, podrá ser realizado también con jóvenes mayores de veinticinco y menores de treinta años, pues dentro de ese grupo de edad existen en este momento importantes déficits de cualificación profesional y elevados niveles de desempleo.

Para apoyar la contratación a través de este nuevo contrato, el real decreto-ley incluye también reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para las contrataciones iniciales y para cuando los contratos se transformen en contratos indefinidos.

II

Por otra parte, la constitución de un fondo individual de capitalización mantenido a lo largo de la vida laboral previsto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, por un número de días por año a determinar, que pudiera hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido o en otras circunstancias se acompañaba en la reforma laboral de 2010 de la asunción transitoria y coyuntural por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento al empresario de una parte de la indemnización a abonar en determinados supuestos de despido.

El pasado mes de junio, el grupo de expertos sobre el fondo de capitalización de los trabajadores, constituido conforme a lo pactado en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y las garantías de las pensiones, firmado el 2 de febrero de 2011, constató la falta de viabilidad de esta medida en la actual situación de la economía y del empleo en nuestro país.

A la vista de lo anterior, considerando que se trata de una disposición de la que aún pueden derivarse positivos efectos para la estabilidad laboral, se incluye en este real decreto-ley la prórroga hasta 2013 de la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato de trabajo.

Con todo, la iniciativa de constituir un fondo individual de capitalización mantenido a todo lo largo de la vida laboral sigue considerándose acertada y no debe descartarse para el futuro. Por ello, se emplaza al Gobierno para volver a abordar más adelante su debate con los interlocutores sociales, en una coyuntura que sea más favorable para la economía y el empleo y en la que, por tanto, su viabilidad sea mayor.

Otra de las medidas incluida en la Ley 35/2010 es la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida, mediante la ampliación de los colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato.

Durante el primer año de vigencia de la reforma laboral de 2010 se celebraron un treinta por ciento más de contratos de fomento de la contratación indefinida con respecto al año anterior. En los últimos meses, sin embargo, se ha apreciado una ralentización del ritmo en la utilización de estos contratos, lo que parece responder, junto a la coyuntura actual de la economía, al hecho de que se han agotado los plazos en que los contratos temporales celebrados pueden transformarse en esta concreta modalidad de contratación indefinida. Por ello, resulta oportuno establecer nuevos plazos para que los contratos temporales puedan convertirse en contratos de fomento de la contratación indefinida, lo que constituye otra medida incluida en este real decreto-ley.

La última medida en materia de contratación incluida en el real decreto-ley es la suspensión, durante un plazo de dos años, de la regla que da lugar a la adquisición de la condición de trabajadores fijos por aquellos que en determinados plazos y condiciones encadenen contratos temporales. Esta regla fue establecida en 2006 durante un momento de expansión económica para favorecer la estabilidad en el empleo. En la actual coyuntura, la regla, lejos de fomentar la contratación indefinida, puede estar produciendo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo, lo que aconseja su suspensión temporal.

III

En el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, se contempló como medida un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y la percepción de una ayuda económica de acompañamiento. Se establecía una duración de seis meses de esta medida y la necesidad de analizar los resultados obtenidos por su aplicación para efectuar una evaluación de la misma, con anterioridad a la fecha de finalización de su vigencia.

La Resolución número 1 aprobada por el Congreso de los Diputados en su sesión del 30 de junio de 2011, con motivo del debate de política general en torno al estado de la Nación,

insta al Gobierno a mantener el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación o subsidio por desempleo.

Por ello, considerando la evaluación efectuada, según la cual, se han beneficiado del programa 128.000 personas; el contenido de la citada Resolución aprobada por el Congreso de los Diputados; que el día 15 de agosto de 2011 concluyen los efectos del programa citado y que se siguen dando las condiciones para su continuidad, ya que se mantienen las causas económicas y sociales que lo motivaron, resulta procedente establecer la prórroga del programa temporal de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Dentro de las disposiciones de la parte final del real decreto-ley merece mencionarse la relativa a la integración en un único organismo del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial. Con ello se pretende una mayor eficacia en la prestación de los servicios y avanzar en el proceso general de racionalización de las estructuras administrativas de la Administración General del Estado. El nuevo organismo permitirá el cumplimiento de las Directivas europeas y acuerdos internacionales en esta materia ratificados por España, así como el mantenimiento del carácter finalista de las cotizaciones actualmente recaudadas conjuntamente con las cuotas de Seguridad Social como una de sus vías de financiación.

IV

En las medidas que se adoptan concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para la aprobación de un real decreto-ley.

Por lo que se refiere al nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, se ha apuntado antes la situación particularmente negativa del empleo y del desempleo de los jóvenes y, dentro de éstos, de los que carecen de cualificación profesional alguna. En la medida que este nuevo contrato va a mejorar las oportunidades del empleo de los jóvenes, se estará contribuyendo a asentar la recuperación económica, la competitividad de nuestras empresas, la seguridad en el empleo de las personas trabajadoras y la productividad de la economía española, objetivos esenciales en una coyuntura como la actual, lo que justifica la aprobación inmediata de las medidas propuestas con esta finalidad.

En relación con la prórroga de la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato de trabajo, debe hacerse notar que la disposición actualmente vigente finaliza el próximo 31 de diciembre de 2011. Dado que estas medidas pueden guardar relación con las decisiones de contratación indefinida, es necesario que las empresas y las personas trabajadoras conozcan con la necesaria antelación el marco jurídico aplicable en el futuro más inmediato.

Por lo que se refiere a la apertura de nuevos plazos para la conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida, debe tenerse en cuenta que, además de haberse agotado los plazos anteriormente establecidos para la conversión, viene apreciándose en los últimos meses una ralentización en el ritmo de celebración de esta modalidad de contratación. Además, los datos más recientes apuntan también a un menor peso de los contratos indefinidos dentro del volumen de la contratación. Resultan necesarias, por tanto, nuevas medidas que orienten los flujos de contratación hacia la contratación estable.

La suspensión temporal de la regla relativa al encadenamiento de contratos temporales encuentra su justificación en evitar efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y en favorecer el mantenimiento del empleo.

En cuanto a la prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, hay que destacar que el programa vigente agota sus efectos el día 15 de agosto de 2011. Por tanto, es precisa la continuidad entre la finalización del actual programa y su prórroga, de cara a evitar vacíos temporales en la participación en distintas medidas de política activa de empleo y en la ayuda de acompañamiento a las personas con riesgo de pasar a la situación de exclusión social al agotar las prestaciones o subsidios por desempleo sin encontrar trabajo y carecer de otros recursos.

En su virtud, en uso de la autorización concedida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de agosto de 2011,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Medidas para promover el empleo de los jóvenes

Artículo 1. *Contrato para la formación y el aprendizaje.*

El apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos, así como el reconocimiento de éstos, en un régimen de alternancia con el trabajo

efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.»

Artículo 2. *Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.*

(Derogado)

CAPÍTULO II

Medidas de fomento de la contratación

Artículo 3. *Fondo de capitalización.*

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:

Uno. La disposición adicional décima queda redactada de la siguiente manera:

«Disposición adicional décima. *Fondo de capitalización.*

Teniendo presente la situación de la economía y del empleo y su previsible evolución, así como el informe elaborado por el grupo de expertos constituido según lo dispuesto en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones de 2 de febrero de 2011, el Gobierno desarrollará durante el primer semestre de 2013 un proceso de negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sobre la conveniencia y oportunidad de aprobar un proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en

caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

En el marco del indicado proceso de negociación, y en función de sus resultados, se abordará igualmente la vigencia de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera de esta Ley.»

Dos. El apartado 2 de la disposición transitoria tercera queda redactado de la siguiente manera:

«2. Cuando se trate de contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, la indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial.

Cuando se trate de contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 1 de enero de 2012, la indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate, no siendo de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones por las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores reconocidas por el empresario o declaradas judicialmente como improcedentes.

No será de aplicación en estos supuestos el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Tres. El apartado 7 de la disposición transitoria tercera queda redactado en estos términos:

«7. Lo establecido en esta disposición será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2013, fecha en la que deberá haberse adoptado la decisión que corresponda sobre la constitución y entrada en funcionamiento de un fondo de capitalización conforme a lo establecido en la disposición adicional décima de esta Ley.»

Artículo 4. *Conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.*

Uno. Las letras b) y c) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, quedan redactadas de la siguiente manera:

«b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 28 de agosto de 2011, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 28 de agosto de 2011. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.»

Dos. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.7 del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Artículo 5. *Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.*

(Derogado).

CAPÍTULO III

Medidas para favorecer la formación y la protección de las personas desempleadas

Artículo 6. *Prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.*

Se prorroga por seis meses la aplicación de lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, a los trabajadores en situación de desempleo que cumplan las condiciones y requisitos establecidos en dicho real decreto-ley.

Serán beneficiarias de la prórroga de este programa las personas inscritas en la Oficinas de Empleo como desempleadas por extinción de su relación laboral que, dentro del período comprendido entre el día 16 de agosto de 2011 y el día 15 de febrero de 2012, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en la ley, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas.

No podrán acogerse a este programa las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal de protección por desempleo e inserción, ni las personas que hubieran sido o pudieran ser beneficiarias del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo en los términos establecidos en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, ni las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, ni las que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo, ambos en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Atención: este programa queda prorrogado por un período comprendido entre el el 16 de febrero de 2012 y el 15 de agosto de 2012.

Disposición adicional primera. *Financiación de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo.*

El coste de la prórroga de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo será atendido por el Servicio Público de Empleo Estatal. En ningún caso esta medida podrá afectar al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

Disposición adicional segunda. *Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.*

Se modifica el último párrafo del apartado 1 del artículo 7 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, que queda redactado de la siguiente forma:

> «Dicho reconocimiento supondrá el nacimiento del derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica, a partir del primer día del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al disfrute de la prestación, no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la prestación.»

Disposición adicional tercera. *Régimen de Notificaciones y creación del Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal.*

1. Las notificaciones por medios electrónicos de actos administrativos en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal se efectuarán en su sede electrónica, respecto a los sujetos obligados que se determinen por la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración así como respecto a quienes, sin estar obligados, hubiesen optado por dicha clase de notificación.

Los sujetos no obligados a ser notificados por estos medios en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal que no hubiesen optado por dicha forma de notificación, serán notificados en el domicilio que expresamente hubiesen indicado para cada procedimiento y, en su defecto, en el que figure en los Registros del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. A los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, las notificaciones realizadas en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal se entenderán rechazadas cuando, existiendo constancia de la puesta a disposición del interesado del acto objeto de notificación, transcurran diez días naturales sin que se acceda a su contenido.

3. Se crea el Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal, que se situará en la sede electrónica de dicho organismo. A estos efectos, en los supuestos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, las notificaciones de actos y comunicaciones, tanto en materia de protección por desempleo, como en las restantes áreas de gestión del organismo, incluidos los procedimientos sancionadores, que no hayan podido realizarse en el domicilio del interesado, se practicarán exclusivamente en dicho Tablón Edictal.

Transcurridos veinte días naturales desde que la notificación se hubiese publicado en el Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal, se entenderá que la misma ha sido practicada, dándose por cumplido dicho trámite y continuándose con el procedimiento.

El Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal será gestionado por la Dirección General de dicho organismo. La práctica de la notificación en el mismo se efectuará en los términos que se determinen por Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional cuarta. *Fondo de Garantía Salarial.*

En el marco del Consejo Rector del Fondo de Garantía Salarial, el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas procederán a la evaluación de la situación financiera del organismo, teniendo presente la evolución de sus ingresos y gastos conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y su normativa de desarrollo, y en la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Disposición adicional quinta. *Referencias normativas.*

(Derogada).

Disposición transitoria primera. *Contratos para la formación vigentes.*

(Derogada).

Disposición transitoria segunda. *Régimen transitorio para la celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje.*

(Derogada).

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Disposición final primera. *Integración del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial.*

(Derogada)

Disposición final segunda. *Desarrollo reglamentario de los contratos para la formación y aprendizaje.*

1. El Gobierno, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, adoptará las normas reglamentarias que correspondan para que la formación del trabajador en los contratos para la formación y el aprendizaje sea impartida directamente por centros formativos en los términos establecidos en el presente real decreto-ley, desarrollándose en régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador.

2. Asimismo, el Gobierno podrá adaptar la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje para favorecer las oportunidades de empleo y de formación de las personas con discapacidad.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto-ley.

Disposición final cuarta. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de los títulos competenciales previstos en el artículo 149.1 de la Constitución, en sus apartados 7.ª y 17.ª

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto el artículo 6, que producirá efectos desde el 16 de agosto de 2011.

§ 44

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

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 292, de 7 de diciembre de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-20185

El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece que uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo (en adelante, e indistintamente, Sistema Nacional de Empleo o SNE) será la Estrategia Española de Activación para el Empleo (en adelante, e indistintamente, Estrategia Española de Activación para el Empleo o EEAE), junto con los Planes Anuales de Política de Empleo (en adelante, PAPE) y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, SISPE). Asimismo indica que, en el ejercicio de las competencias definidas en su artículo 3.1 y en el artículo 10.1, el Gobierno aprobará la Estrategia a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y que en ella se reflejarán las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, incluyendo tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios.

La Estrategia se elaborará en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informará por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se someterá a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Además, se consultarán los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social en relación con las actuaciones de promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

Transcurridas las dos primeras décadas del siglo XXI se hacen patentes las transformaciones que se están produciendo en los mercados de trabajo, sus efectos sobre el empleo y sobre condiciones de vida de las personas. Estos cambios profundos suscitan un amplio debate que se extiende a todos los ámbitos de la interlocución política, económica y social.

Dentro de esta reflexión global de lo que debe ser una evolución inteligente, sostenible e integradora de los mercados de trabajo, que requieren un nuevo impulso del diálogo social y la necesidad de adaptar la regulación laboral, la reforma de las políticas activas de empleo representa una necesidad para el país. Por una parte, porque las políticas activas de empleo son un elemento sustancial para acompañar a las personas en las transiciones laborales, cada vez más frecuentes, a través de la orientación, el reciclaje profesional y el aprovechamiento de las oportunidades de empleo a lo largo de la vida laboralmente activa. Por otra, porque son un complemento imprescindible de las políticas de protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la cronificación de la

dependencia de las medidas de protección, al tiempo que deben acompañar el necesario proceso de transformación productiva.

En concreto, para ciertos colectivos como las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y otros colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad, las políticas activas de empleo contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación. Son también un instrumento útil para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación. La nueva Estrategia incorpora la perspectiva de género en todas las dimensiones de la misma.

El Gobierno de España ha situado la reforma y el impulso de las políticas activas de empleo entre sus prioridades la modernización de estas políticas y el acompañamiento personalizado a las personas y a las empresas, y el compromiso con el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo, inspiran la nueva Estrategia. Unas políticas activas coherentes con el proceso de transformación productiva, orientadas a resultados, sostenidas sobre el apoyo y el aumento de las capacidades de los servicios públicos de empleo y con una nueva gobernanza reforzada.

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional provocada por la COVID-19, el 11 de marzo de 2020, los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance.

Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, y de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision – CID), de 13 de julio de 2021.

Los proyectos que constituyen dicho Plan permitirán la realización de reformas estructurales los próximos años, mediante cambios normativos e inversiones, y, por lo tanto, permitirán un cambio del modelo productivo para la recuperación de la economía tras la pandemia causada por la COVID 19 y, además, una transformación hacia una estructura más resiliente que afronte con éxito otras posibles crisis o desafíos en el futuro.

En la política palanca VIII. «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se encuadra el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», liderado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y en cuyas iniciativas tractoras prioritarias de reforma estructural participa el Servicio Público de Empleo Estatal.

Dicho Componente tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando, además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo». Precisamente una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, que contendrá la planificación estratégica para los cuatro próximos años. Mediante la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 que se aprueba por este real decreto se procede a dar cumplimiento a la implementación de esta actuación, concretamente del compromiso del hito 334 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Esta normativa se ajusta a los principios de gestión específicos del PNRTR establecidos en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y a lo establecido en la Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

A partir de un diagnóstico compartido, la Estrategia determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación profesional para el empleo, los principios, los objetivos comunes, tanto estructurales como estratégicos, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

Cumple, por tanto, un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los servicios públicos de empleo, en lo que se refiere a la intermediación entre oferta y demanda de empleo y al diseño y gestión de las políticas activas de empleo, en tanto que corresponde a los distintos agentes que constituyen el Sistema Nacional de Empleo determinar las actuaciones concretas a desarrollar para alcanzar los objetivos estructurales y estratégicos fijados en la propia Estrategia, en el marco de los principios y con los recursos que ésta también prevé.

Finalizada la vigencia de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, procede, en sustitución de ella, la aprobación mediante este real decreto de una nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, que se extenderá al periodo 2021-2024.

En esta nueva Estrategia, la evaluación se concibe como un eje vertebrador, a través de un modelo integrado de seguimiento y evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible.

La crisis económica y social derivada de la pandemia va a tener un enorme impacto en el mercado de trabajo y la actividad productiva y esta nueva realidad, derivada de la crisis y la digitalización, impone la obligación de actuar con rapidez y poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar los principales retos de nuestra sociedad: el impulso de la actividad económica, la reconstrucción social y el cambio de modelo productivo tras la pandemia, la digitalización y la transición hacia la economía verde, para luchar contra el paro y garantizar el aumento de empleo y las condiciones de trabajo de calidad.

En este nuevo contexto, las políticas activas de empleo han de convertirse en un mecanismo básico para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras y en una palanca de transformación ante los cambios disruptivos que ya se dejan sentir. Este segundo elemento es especialmente importante, pues las políticas de empleo pueden contribuir de forma decidida y eficaz con todas las herramientas posibles en los procesos de transformación y adaptación de las empresas y los sectores productivos, acompañando los tránsitos laborales y la incorporación de nuevas tecnologías que estimulen la actividad económica y la creación de empleo y permitan compatibilizar las necesidades que están apareciendo en sectores esenciales: digitalización, economía verde, investigación, cuidados y servicios a la comunidad, entre otros.

En definitiva, poner todos los recursos económicos, técnicos y humanos del conjunto de las políticas activas para la creación y mejora de la empleabilidad no solamente constituye un paso esencial en la lucha contra la crisis derivada por la pandemia, sino una pieza básica

en la estrategia de transformación del país. Esta voluntad política, social y económica de impulso y mejora de las políticas activas de empleo debe concretarse a nivel presupuestario y plasmarse en los instrumentos de planificación estratégica, específicamente en esta nueva Estrategia.

Esta nueva Estrategia 2021-2024, determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas activas y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, los principios, los objetivos comunes, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

En aras de la consecución de este fin, la Estrategia establece dos tipos de objetivos, que se recogerán en los Planes Anuales de Política de Empleo.

En primer lugar, la Estrategia establece unos objetivos estratégicos que incluyen, a su vez, objetivos específicos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia. Esta estructura facilita la planificación estratégica y temporalización de las actuaciones necesarias para la modernización de las políticas activas de empleo e invita a compartir la visión global para su impulso.

En concreto, se han formulado cinco objetivos estratégicos como son, el enfoque centrado en las personas y en las empresas, la coherencia con la transformación productiva, la orientación hacia resultados, la mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo y la gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

En segundo lugar, los objetivos específicos, incluidos en los objetivos estratégicos, facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia. A su vez, los objetivos específicos se agruparán entorno a cinco ejes diferenciados y complementarios.

En tercer lugar, los ejes complementarios, configurados desde una perspectiva estratégica, conforman, junto con los objetivos estratégicos y específicos una estructura idónea para encuadrar las nuevas políticas activas de empleo. Cabe mencionar que, en ellas se han incluido de manera transversal las medidas analizadas por el grupo de trabajo de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidad, este trabajo será soporte para la elaboración del Libro Blanco del Empleo y la Discapacidad que pondrá en marcha el Ministerio de Trabajo y Economía Social de la mano del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, con las comunidades autónomas, los interlocutores sociales y las entidades representativas del sector.

Asimismo, esta Estrategia plurianual requiere de un procedimiento eficaz de evaluación permanente que permita sistematizar el seguimiento en su aplicación y la obtención de resultados, así como proponer los cambios y ajustes necesarios de la misma a lo largo de su vigencia.

La evaluación por tanto es un eje vertebrador de esta nueva Estrategia que cambiará el paradigma superando la utilización de indicadores focalizados exclusivamente en el reparto de fondos hacia un modelo de evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible. Asimismo, se impulsará la transparencia de datos y puesta a disposición de los mismos para entidades de investigación y universidades con el fin de facilitar evaluaciones externas al Sistema Nacional de Empleo.

Sin perjuicio de las actuaciones específicas en materia de seguimiento y evaluación promovidas por los servicios públicos de empleo autonómicos en su ámbito territorial, el modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo se estructurará en el seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y su concreción anual a través de los Planes Anuales de Política de Empleo, en el seguimiento y evaluación de la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en la evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo y en evaluaciones externas e independientes de las políticas activas de empleo y de sus diferentes instrumentos.

La aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, corresponde al Gobierno, en el ejercicio de las competencias definidas en el artículo 3.1 y en el artículo 10.1 del texto refundido de la Ley de Empleo, la cual se lleva a cabo mediante

este real decreto, que ha sido sometido a informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El real decreto se ha elaborado conforme a los principios que establece el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de necesidad y eficacia, puesto que la norma está justificada por las razones de interés general anteriormente enunciadas, resulta el instrumento más indicado para los intereses que se persiguen y el texto refundido de la Ley de Empleo, prevé la aprobación de la Estrategia; proporcionalidad al contener la regulación imprescindible para atender las necesidades que pretende cubrir, una vez constatado que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos o que impongan menos obligaciones a sus destinatarios; seguridad jurídica, ya que es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea.

Por lo demás, la norma también es coherente con los principios de eficiencia, ya que la iniciativa normativa evita cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionaliza, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos. Se cumple también con el principio de transparencia, al haberse garantizado la participación en su elaboración siendo una norma de general conocimiento y pudiendo ser objeto de los recursos que contra la misma procedan.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de diciembre de 2021,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.*

Se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, que constituye el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado cuyo texto se incluye a continuación.

Disposición adicional primera. *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.*

La aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 constituye una actuación contemplada en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo», incluida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021. Así, mediante la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 se procede a dar cumplimiento a un hito (CID 334), dentro del referido C23.R5 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por ello, esta norma ha de cumplir con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y su normativa de desarrollo, en particular la Comunicación de la Comisión de Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (2021/C 58/01), así como con lo requerido en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación, y resiliencia de España.

Disposición adicional segunda. *No incremento de gasto público.*

El desarrollo de la Estrategia recogido en este real decreto no implica por sí mismo incremento de gasto público, ni incremento de dotaciones, ni otros gastos de personal, ni disminución de ingreso alguno para la Hacienda Pública Estatal y se llevará a cabo con las disponibilidades presupuestarias existentes.

Disposición transitoria única. *Devolución de fondos procedentes de ejercicios anteriores.*

En el caso de existir fondos comprometidos en los años 2012 y 2013, procedentes de cantidades asignadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que no se hubieran abonado por parte de las comunidades autónomas a los beneficiarios y proveedores que hubieran ejecutado o realizado los proyectos objeto de financiación, se devolverán al Servicio Público de Empleo Estatal en los supuestos previstos en el apartado 8 de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre.

Si las cantidades comprometidas pendientes de pago efectivo proceden de los años 2014 a 2016, en el mismo supuesto mencionado en el párrafo anterior, la devolución al Servicio Público de Empleo Estatal se realizará de conformidad con lo dispuesto en el apartado 6 de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, aprobada por el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre.

Respecto de las cantidades comprometidas pendientes de pago efectivo procedentes de los años 2017 a 2020, la devolución al Servicio Público de Empleo Estatal se realizará de conformidad con lo dispuesto en el apartado 6 de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, en relación con la gestión de los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado por las comunidades autónomas.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.*

Se modifica el artículo 3.1, letra a), del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, en los siguientes términos:

> «a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.»

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.*

Se modifica el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 3.1, letra a), queda redactado como sigue:

> «a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.»

Dos. El artículo 7.2, letras a) y b), se redacta de la siguiente manera:

> «a) Un tercio en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.
>
> b) Un quinto en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65 %.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.*

Se modifica el artículo 5, letra c), del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, en los siguientes términos:

> «c) Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.»

Disposición fina cuarta. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto 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 quinta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

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».

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024

CAPÍTULO I

Situación de partida para la puesta en marcha de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

1. Introducción

El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece que uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo será la Estrategia Española de Activación para el Empleo (en adelante, EEAE/Estrategia), junto con los Planes Anuales de Política de Empleo (en adelante, PAPE/s) y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, SISPE). Asimismo indica que, en el ejercicio de las competencias definidas en su artículo 3.1 y en el artículo 10.1, el Gobierno aprobará la Estrategia a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y que en ella se reflejarán las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, incluyendo tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios. Asimismo, la Estrategia contiene el análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, los principios de actuación y objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar en materia de políticas de activación para el empleo, incluyendo políticas activas de empleo y de intermediación laboral, para el conjunto del Estado y el marco presupuestario, fuentes de financiación y los criterios de gestión de los fondos.

En este contexto normativo, se aprobó por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

Una vez finalizado el período de vigencia de dicha Estrategia, se hace necesario realizar una reflexión y autodiagnóstico del Sistema Nacional de Empleo acerca de los hitos y objetivos alcanzados, así como de las áreas de mejora que deben ser abordadas en la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo que deberá partir de la colaboración y el consenso del Sistema Nacional de Empleo y los interlocutores sociales como factor clave para el éxito de dicha Estrategia.

2. Un Sistema Nacional de Empleo más cohesionado

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, tras un análisis inicial de la situación y tendencias del mercado de trabajo, pretendía poner el centro de las actuaciones en desarrollar y poner a disposición de todos los agentes del Sistema Nacional de Empleo nuevas herramientas, infraestructuras y sistemas de información, y en mejorar los ya existentes, de forma que la utilización de medios comunes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas constituyeran los mejores vectores para la modernización del sistema. Asimismo, incorporó las recomendaciones que se derivaron de la primera evaluación de los factores que inciden en el desempeño de los servicios públicos de empleo, realizada en 2016 en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (Red SPE-UE), siendo coherente con la Agenda del Cambio que impulsa esta misma Red Europea para los siguientes ciclos de evaluación. Finalmente, la Estrategia concedía especial relevancia a la planificación, evaluación y seguimiento de las políticas de activación para el empleo en base a resultados, una de las líneas de actuación prioritarias expresamente acordadas en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017.

La Estrategia establecía tres tipos de objetivos, que se complementan entre sí. En primer lugar, unos objetivos clave que resumen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo, y cuya inclusión fue una de las recomendaciones que la Red Europea de Servicios Públicos formuló expresamente a España en la evaluación que realizó del Sistema Nacional de Empleo en 2016:

Objetivos clave
Reducir el desempleo.
Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

En segundo lugar, se establecían unos objetivos estratégicos o prioritarios, para focalizar la atención y el esfuerzo durante un período de tiempo. Por su propia naturaleza, los objetivos estratégicos o prioritarios se consideraban selectivos, ya que identificaban los sectores, colectivos o áreas de especial interés en cada momento, por presentar una mayor necesidad, mejor viabilidad o mejores perspectivas de futuro, por lo cual se consideraba que deberían concentrar una parte significativa de los recursos, según su determinación por el Gobierno con carácter anual, a través de los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo.

Para proporcionar una referencia estable, y en base al acuerdo adoptado en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017, durante el período de vigencia de la Estrategia 2017-2020 los objetivos estratégicos anuales debían orientarse sobre las cinco referencias siguientes:

Referencias para los objetivos estratégicos
Promover la activación y mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo
Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de cincuenta y cinco años.

Referencias para los objetivos estratégicos
Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.
Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

Y, en tercer lugar, unos objetivos estructurales, de naturaleza estable, para ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo. Estos objetivos estructurales se agruparon en los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo recogidos en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo tal y como se muestra a continuación:

Objetivos estructurales	
Eje 1. Orientación.	1.1 Información y diagnóstico personalizado. 1.2 Orientación y acompañamiento de itinerarios individuales personalizados. 1.3 Gestión y cobertura de ofertas de empleo. 1.4 Relación con empresas, entidades territoriales, y otros agentes del mercado de trabajo.
Eje 2. Formación.	2.1 Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias clave, digitales e idiomáticas. 2.2 Mejorar la información, seguimiento y evaluación de la oferta formativa y el conocimiento de las necesidades de capacidades en los diferentes sectores económicos y territorios, a través de los instrumentos establecidos en la Ley 30/2015 y su normativa de desarrollo. 2.3 Promover la formación modular acreditable y el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación. 2.4 Promover la formación vinculada a contratación y obtención de experiencia laboral. 2.5 Impulsar la formación en las empresas a través de los instrumentos establecidos en la Ley 30/2015 y su normativa de desarrollo. 2.6 Ofrecer a los demandantes formación ajustada a sus itinerarios personales.
Eje 3. Oportunidades de empleo.	3.1 Fomentar y sostener la contratación de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. 3.2 Fomentar y sostener la contratación y la promoción del empleo en la dimensión local. 3.3 Promover la activación de perceptores de prestaciones y la vinculación de políticas activas y pasivas.
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	4.1 Promover la activación a través de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4.2 Promover la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo. 4.3 Apoyar la movilidad geográfica y sectorial.
Eje 5. Emprendimiento.	5.1 Promover dentro de las políticas de activación e inserción el emprendimiento, el empleo autónomo y las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital y las distintas fórmulas de la economía social y de la economía colaborativa. 5.2 Formación y asesoramiento a emprendedores en el objeto del negocio y en técnicas de gestión de la microempresa. 5.3 Establecer marcos de colaboración con sectores productivos y entidades territoriales que faciliten un enfoque integral de las políticas de empleo.
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	6.1 Mejorar la gestión, coordinación y colaboración en el seno del Sistema Nacional de Empleo. 6.2 Mejorar la calidad de los servicios tomando como marco de referencia la Cartera Común de servicios del Sistema Nacional de Empleo. 6.3 Mejorar los sistemas de información e intercambio de conocimiento en el Sistema Nacional de Empleo. 6.4 Evaluación del desempeño y desarrollo de una Agenda de Cambio en base a sus resultados. 6.5 Desarrollo y aplicación de una metodología común para la evaluación de la satisfacción de demandantes y empleadores. 6.6 Desarrollo e implantación de una metodología común para la evaluación del impacto de los programas de políticas de activación.

Además de los objetivos, en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, se definieron los elementos que debían seguirse para la planificación anual.

En este sentido, de acuerdo con lo que establece el texto refundido de la Ley de Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo aprobados en el período 2017-2020 sirvieron para la concreción anual de la Estrategia, como instrumentos operativos elaborados cada año conjuntamente entre el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante e indistintamente SEPE o Servicio Público de Empleo Estatal) y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y en base a la previsión de servicios y programas de políticas para la activación de empleo que se proponen llevar a cabo las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en el ejercicio de sus competencias. Una vez informados por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, estos PAPE fueron aprobados según lo previsto por el Consejo de Ministros.

Otro de los aspectos más relevantes de la Estrategia 2017-2020 era la inclusión explícita de trece proyectos y medidas, que debían ser objeto de planificación técnica y desarrollo posterior. Con ellos se pretendía racionalizar el sistema de protección por desempleo y dotar al Sistema Nacional de Empleo de un conjunto de herramientas, infraestructuras y sistemas de información determinantes para su modernización y mejora en eficiencia y eficacia. Estos proyectos se agruparon en cuatro bloques:

Bloque	Proyectos y medidas
Mejora de los sistemas de protección.	1. Refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta años. 2. Programa integral de orientación, formación y soporte directo para jóvenes sin cualificación profesional.
Refuerzo de los sistemas e instrumentos de apoyo.	3. Sistema de perfilado estadístico de personas desempleadas. 4. Evolución hacia un modelo de intermediación basado en la gestión por competencias. 5. Mejora de las funcionalidades del Portal Único de Empleo. 6. Nuevo marco de referencia para la colaboración pública-privada y pública-pública.
Mejora de la información.	7. Mejora del SISPE e integración en éste de la cuenta formación y otros sistemas de información. 8. Relanzar el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas. 9. Nuevo sistema de información del gasto en políticas de activación.
Fortalecer y desarrollar los sistemas de gestión y evaluación.	10. Mejora del sistema de gestión y soporte a la Garantía Juvenil. 11. Evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo (EVADES). 12. Metodología común de medición de la satisfacción de usuarios. 13. Metodología de evaluación de programas y medidas.

Por último, cabe destacar que la EEAE 2017-2020 planteaba la planificación y evaluación de las políticas activas en base a resultados como una de las líneas de actuación prioritarias, como así fue expresamente acordado en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017. En este sentido se establecían dos niveles de seguimiento y evaluación:

– En el primer nivel se planteaba realizar cuatro evaluaciones distintas, de periodicidad anual o bienal:

• Tras la conclusión de cada Plan Anual de Política de Empleo, una evaluación del cumplimiento de los objetivos clave, estratégicos y estructurales recogidos en el Plan.

• En paralelo a la evaluación anterior, cada servicio público de empleo debía llevar a cabo, una autoevaluación siguiendo la metodología EVADES/PES-BL de la Unión Europea.

• Cada dos años, todos los servicios públicos de empleo debían participar en la evaluación general del Sistema Nacional de Empleo que realice la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo, dentro del programa de Aprendizaje Comparativo de la Unión Europea, PES-BL. Con objeto de facilitar esta evaluación externa, estaba planificada la realización del programa de evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo, EVADES, en el seno del Sistema Nacional de Empleo, apoyada en las autoevaluaciones descritas en el apartado anterior.

• Anualmente se preveía la evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, al que hace referencia el artículo 21 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

– En el segundo nivel se incluían las evaluaciones que es imprescindible realizar para cada uno de los servicios prestados y programas concretos incluidos en cada PAPE, incluyendo los programas financiados por el Servicio Público de Empleo Estatal con cargo a su reserva de crédito. Durante la vigencia de esta Estrategia se planificó el desarrollo de una metodología en la que se determinen las condiciones de realización de éstas.

Análisis de la ejecución de la planificación operativa.

En este apartado se analiza la ejecución de los trece proyectos y medidas de modernización del Sistema Nacional de Empleo, que deberían haber sido objeto de planificación técnica y desarrollo posterior en el período de vigencia de la Estrategia.

– En cuanto a los proyectos contemplados en los apartados 4.1 y 4.2 de la EEAE 2017-2020 (Refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta años, y Programa integral de orientación, formación y soporte directo para jóvenes sin cualificación profesional) la actuación más relevante realizada en el período de vigencia de la Estrategia fue la puesta en marcha de sendos «planes de choque», ya referidos en relación con los objetivos estratégicos. En conjunto, ambos planes han dado una amplia cobertura a estas dos iniciativas. En concreto, por lo que respecta a las personas jóvenes, el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre de 2018, amplió las previsiones que a este respecto ya contemplaban el «Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil», el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, establecido por la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia y el «Plan Reincorpora-t», aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019, extendió, más allá de las previsiones de la Estrategia, un enfoque transversal que trasciende al ámbito propio del Sistema Nacional de Empleo y añade la cobertura a otros colectivos vulnerables. Se han elaborado informes periódicos específicos sobre la ejecución de ambos planes a la Comisión de Seguimiento de los Planes en la que participaron las comunidades autónomas y los interlocutores sociales, así como otros organismos de la Administración General del Estado que realizan actuaciones en desarrollo de las 113 medidas previstas, el último de ellos en diciembre de 2020.

– En cuanto al proyecto contemplado en el apartado 4.3 de la EEAE (Sistema de perfilado estadístico de desempleados), puede decirse que se ha desarrollado, desde otra perspectiva, mediante la definición y la puesta en marcha de una «infraestructura común» para ayudar en la realización del diagnóstico individualizado y en la creación de los itinerarios individuales de empleo y formación. Esta infraestructura, denominada «Send@», se ha abordado con la capacidad de evolución para incluir a todo tipo de demandantes y como herramienta de apoyo a la orientación y a las transiciones laborales. Este proyecto puede considerarse como proyecto piloto, implantado en una primera fase en un grupo de participantes de cinco comunidades autónomas, y su extensión posterior a otro grupo de participantes de las 12 comunidades autónomas restantes, Ceuta y Melilla. Su puesta en marcha definitiva para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo se está materializando durante este año 2021, por lo que no resulta posible valorar su impacto en este momento, si bien puede señalarse que ha sido acogida favorablemente por el conjunto de comunidades autónomas, que, por otra parte, han contribuido decisivamente con la colaboración de las personas técnicas en orientación profesional del Sistema Nacional de Empleo y será evaluada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante, OCDE).

– Por lo que respecta al proyecto 4.4 de la EEAE (Evolución hacia un modelo de intermediación basado en la gestión por competencias) se han realizado avances parciales, pero lo realizado hasta el momento no permite afirmar que el conjunto de programas y servicios se basen en un modelo integral de gestión por competencias como requería esta iniciativa. En todo caso, durante la vigencia de la EEAE se ha puesto en marcha un grupo de trabajo para la adopción de la Taxonomía Europea de cualificaciones, competencias y ocupaciones (ESCO) que es esencial para la adopción definitiva del modelo de competencias como criterio de atención a los usuarios, de asignación de servicios y programas y de mejora de la intermediación entre oferta y demanda de empleo, por lo que cabe suponer que esta iniciativa se complete durante la vigencia de la siguiente Estrategia. También cabe señalar que se ha impulsado la formación para el empleo asociada a la certificación profesional, lo que implica el reconocimiento y acreditación de las competencias asociadas a dichos certificados a todas las personas trabajadoras participantes con evaluación positiva, tal y como ponen de manifiesto los Planes anuales de evaluación del sistema de formación profesional para el Empleo.

– Por lo que respecta al impulso del Portal Único de Empleo (https://www.empleate.gob.es), iniciativa 4.5 de la EEAE, se ha extendido su funcionamiento para ofrecer la máxima visibilidad a las ofertas de empleo a través de un único punto de acceso que agrega información de otros portales públicos y privados mediante un metabuscador, con el objetivo de dinamizar la colocación y aportar mayor transparencia al mercado de trabajo. En este período esto ha supuesto, entre otras mejoras y funcionalidades, el rediseño de la HOME del portal, la incorporación de la oferta pública de empleo, o la posibilidad de introducir más de un CV por perfil, así como otras mejoras en el perfil del ciudadano y empresas y en los procesos de registro, inscripción, búsqueda de ofertas o el asistente online. De todos modos, esta iniciativa puede considerarse parcialmente inconclusa, a la espera de la mejora de las funcionalidades del Portal Único de Empleo, como elemento de transparencia del Sistema Nacional de Empleo, puesto que tiene todavía un amplio potencial de desarrollo para dinamizar la intermediación y la movilidad de las personas trabajadoras. En este sentido, está previsto el desarrollo de un acceso multicanal integrado, la mejora de los servicios a empresas, de su contenido de información, y la incorporación de métricas de efectividad, a través de la conexión, con la previa autorización de las personas interesadas, con los historiales profesionales registrados en SISPE.

– La iniciativa 4.6, Marco de referencia para la colaboración pública-privada y pública-pública, preveía la confección de «marcos de referencia para la colaboración público-privada y pública-pública en la inserción laboral», con objeto de poner a disposición de todos los servicios públicos de empleo un conjunto de instrumentos de colaboración con terceros, de aplicación voluntaria. En este sentido, se efectuaron las previsiones de estas actuaciones a través de los PAPE, incluyendo la asignación de un presupuesto específico, facultando a cada comunidad autónoma para la concreción de la colaboración pública-privada y pública-pública en su territorio. Sin embargo, cabe señalar que, por una parte, el «marco de referencia» precisa todavía de mayor desarrollo a través del análisis y del intercambio de buenas prácticas y de la adopción de fórmulas de planificación y gestión de carácter plurianual, así como de las reformas normativas necesarias. Por otra, la aplicación de la colaboración público-pública ha sido desigual en las comunidades autónomas mientras que la colaboración público-privada ha sido prácticamente inexistente durante el período de ejecución de la Estrategia.

– En cuanto al proyecto de Mejora del SISPE e integración en éste de la cuenta formación y otros sistemas de información, iniciativa 4.7 de la EEAE, puede decirse que en su período de vigencia se ha abordado el desarrollo evolutivo del SISPE como instrumento esencial para la coordinación entre los servicios públicos de empleo y para asegurar el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo como sistema único de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo. En este sentido, el SISPE, a pesar de ciertas limitaciones que tendrán que ser abordadas en el marco de futuras EEAE, ha venido funcionando como el instrumento técnico facilitador de la información cuantitativa referida al conjunto de las políticas activas de empleo y a la intermediación laboral realizadas por los servicios públicos de empleo en todo el territorio nacional. Asimismo, ha permitido consolidar la estadística, a través de registros homogéneos e integrados en tiempo real, y el seguimiento de la gestión de las políticas activas de empleo mediante la trazabilidad de las acciones relacionadas con los procesos de activación. Para facilitar esta trazabilidad, al margen de otras reformas de menor calado, en el período de vigencia de la EEAE se ha codificado en el SISPE la práctica totalidad de servicios y programas y se ha puesto en marcha un cuadro de mando que facilita el seguimiento de las políticas activas de empleo y de los PAPE. Este instrumento permite una evaluación periódica de su grado de avance lo que puede facilitar la adopción de medidas correctoras a lo largo de cada ejercicio.

– Sin embargo, no se ha culminado la modernización del SISPE para facilitar la trazabilidad e integración a nivel de persona y a lo largo de toda la vida laboral de todas las acciones y medidas de empleo y formación, incluyendo la «integración de la cuenta formación» tal y como preveía la EEAE. Para ello debe evolucionar el Sistema de Datos Comunes de Formación (DCF), sobre el que se fundamenta la cuenta formación, y de otros sistemas esenciales como Contrat@.

– En cuanto a la iniciativa 4.8 Relanzar el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas, se ha verificado la puesta en marcha del «proceso nacional de aprendizaje

comparativo, sistemático y recurrente» al que se refería la EEAE, a través del programa EVADES y, más recientemente, de la identificación de buenas prácticas en la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven y del Reincorpórate. Por otra parte, se ha definido una «guía metodológica de identificación, recopilación, almacenamiento y validación de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Empleo», sin embargo, está pendiente la adopción de un sistema estable de seguimiento y actualización de las buenas prácticas y la concreción del modelo de aprendizaje mutuo.

– En cuanto al proyecto 4.9, Sistema de información del gasto en políticas de activación, no puede decirse que se haya puesto en marcha con el detalle previsto en la EEAE. Alternativamente, en este período, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIREF) ha llevado a cabo un estudio del gasto (spending review) en las políticas activas de empleo y en el sistema de formación profesional para el Empleo en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo y sobre el impacto del gasto en las bonificaciones para la promoción del empleo con el objetivo de revisar su eficacia y eficiencia.

– En el caso de la iniciativa 4.10 de Mejora del sistema de gestión y soporte a la Garantía Juvenil, se ha cumplido la previsión de la EEAE tanto en cuanto a su inclusión en la infraestructura tecnológica de soporte del SISPE, con objeto de facilitar la trazabilidad individual de las acciones, como de que la gestión de este Programa fuese desempeñada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

– Asimismo, se ha cumplido lo previsto en el proyecto 4.11 de la EEAE en cuanto a la continuidad de la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo (EVADES), siguiendo el ciclo derivado del programa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES-Benchlearning), incorporando las mejoras y cambios que la Red haga en su metodología. No obstante, no se está realizando con carácter anual la autoevaluación interna de los servicios públicos de empleo, con el fin tanto de promover la gestión del cambio y el seguimiento de la Agenda de Cambio.

– No se ha puesto en marcha la Metodología común de medición de la satisfacción de usuarios que se preveía en la iniciativa 4.12 de la EEAE atendiendo al tipo de programas y servicios con la finalidad de obtener mediciones de satisfacción como elemento de mejora y como soporte de la evaluación.

– En cuanto a la Metodología de evaluación de servicios y programas, según el proyecto 4.13 referido en la EEAE, puede decirse que se ha ejecutado solo parcialmente, en cuanto a la identificación y recopilación de los datos básicos a recoger para la evaluación del impacto de los servicios y programas individuales recogidos en el PAPE, pero sin la selección de indicadores contractuales y otros criterios para la evaluación anual del cumplimiento de los objetivos estructurales y estratégicos. Tampoco se ha acordado una metodología para la realización de pruebas piloto de nuevos servicios o programas que permitan su evaluación y, en caso, su extensión, aunque la realización de proyectos piloto se ha incorporado como criterio a valorar tanto en el marco de la evaluación del desempeño en el programa EVADES como en la identificación de buenas prácticas en el ámbito de los Planes de Choque, llevándose a cabo proyectos piloto en alguna de las iniciativas que se están desarrollando, como la herramienta de apoyo a la orientación Send@, o el despliegue desarrollado para la implantación territorial de la teleformación, por ejemplo.

En resumen, de los 13 proyectos y medidas incorporados a la planificación operativa de la estrategia que deberían haberse ejecutado durante su vigencia, puede decirse que se han abordado prácticamente en su totalidad 4 de ellos, concretamente las iniciativas 4.1, 4.2, 4.5 y 4. 10. Se han ejecutado solo de manera parcial 7 de los proyectos previstos en la Estrategia: 4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 4.8, 4.11 y 4.13. Por su parte, deben valorarse como no ejecutados dos de los proyectos identificados en la Estrategia: 4.9 y 4.12.

Análisis de los objetivos estratégicos y de la planificación operativa de la EEAE 2017-2020 (Período 2017-2019).

Según su propia definición en la EEAE 2017-2020, los objetivos estratégicos o prioritarios son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado y en los cuales se focaliza el esfuerzo en la aplicación de los recursos. En el caso de esta EEAE, si bien correspondía al Gobierno su determinación concreta con carácter anual a través de

los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo, los objetivos estratégicos venían predeterminados por el acuerdo de la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017.

Dicho acuerdo señaló los colectivos prioritarios y los ámbitos de actuación que se incorporaron a la EEAE con una formulación que puede resumirse del modo siguiente: personas jóvenes (objetivo A), personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta y cinco años (objetivo B), adecuación de la oferta formativa (objetivo C), mejora del desempeño de los servicios públicos de empleo (objetivo D) y perspectiva holística de las políticas de activación (objetivo E). Esta conceptualización de cada objetivo estratégico permite observar la prioridad que se establece en un sentido estricto para cada uno de ellos y debe ser determinante en este proceso de evaluación.

Por otra parte, la EEAE estableció una preferencia por los objetivos de resultado y por su carácter evaluable. En este sentido, la EEAE 2017-2020 contemplaba expresamente la voluntad de intensificar la evaluación objetiva, sobre la base de indicadores y actuaciones concretas, hasta el punto de desechar expresamente algunos objetivos de la estrategia anterior por la dificultad de su medición.

En este sentido, a lo largo de la EEAE 2017-2020, en los distintos Planes Anuales de Política de Empleo se han definido distintos objetivos estratégicos, siempre siguiendo las referencias de la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017:

PAPE 2017	PAPE 2018	PAPE 2019
A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presenta mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.	A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.	A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como el Plan de Choque por el Empleo Joven (2019-2021), la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.
B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de 55 años.	B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de 55 años.	B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de personas en situación de desempleo de larga duración y de las mayores de 45 años mediante instrumentos como el Plan de Empleo para personas en situación de desempleo de larga duración.
C. Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.	C. Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.	C. Promover una oferta formativa dirigida a las necesidades del mercado laboral, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales, mediante el desarrollo 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, a través de las Órdenes Ministeriales que regulan la oferta formativa y su financiación, el Catálogo de Especialidades Formativas y el Registro de Entidades Formativas.
D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.	D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.	D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.	E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.	E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

Sobre esta base, a continuación, se realiza un análisis de las actuaciones puestas en marcha en el marco de cada uno de los cinco objetivos estratégicos que se enunciaban en la EEAE 2017-2020:

A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, con especial atención a las que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.

Durante el período de aplicación de la EEAE 2017-2020, concretamente a finales de 2018 y para su ejecución en 2019 y 2020 se aprobó el Plan de Choque por el Empleo Joven con 50 medidas basadas en el concepto de acompañamiento personalizado de las personas y empresas usuarias y en la participación abierta de todos los organismos de la administración del Estado, de los interlocutores sociales, de las comunidades autónomas, de las entidades del tercer sector y de las empresas para responder de manera coordinada al desafío de la situación sociolaboral de estos dos colectivos.

El Plan de Choque por el Empleo Joven completaba y fortalecía el Programa Nacional de Garantía Juvenil con un enfoque novedoso de la política de activación para las personas jóvenes, convirtiendo el empleo juvenil en un vector transversal no solo del Sistema Nacional de Empleo sino también del resto de la actuación de Gobierno, mediante la implicación de otros organismos de la Administración General del Estado.

En este sentido, el Plan de Choque por el Empleo Joven se ha convertido en el principal instrumento para el cumplimiento de este objetivo estratégico y se ha articulado sobre la base de tres grandes objetivos que lo desarrollan a lo largo de sus 50 medidas:

– Buscar la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española con el objetivo de alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial de empleo, estable o flexible, sobre la base del desarrollo de sectores de futuro y con alto valor añadido.

– Fortalecer el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes, que impulse su promoción individual, colectiva y profesional, que se apoye en el sistema educativo y en el entorno laboral como elementos fundamentales para su integración social, dotando de competencias profesionales a aquellas personas jóvenes con escasa cualificación, ocupándose de las personas jóvenes del entorno rural y potenciado y reforzando el papel de los servicios públicos de empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa.

– Desarrollar iniciativas de retorno a la escuela, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, a la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de las personas jóvenes, al fomento de la participación sindical de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial.

Aunque la vigencia del Plan trasciende la de la propia Estrategia, puesto que se extiende al año 2021, puede señalarse que su ejecución ha permitido, por vez primera, articular en torno a un mismo objetivo estratégico los esfuerzos conjuntos de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de los interlocutores sociales y económicos, y ha dado lugar a una dinámica de cooperación en este caso centrada en la lucha contra el desempleo juvenil.

Como ya se comentó en relación con el cumplimiento de los proyectos prioritarios 4.1 y 4.2 previstos en la Estrategia, se han elaborado informes periódicos específicos sobre la ejecución del Plan que fueron presentados a la Comisión de Seguimiento en la que participaron las comunidades autónomas y los interlocutores sociales, así como otros organismos de la Administración General del Estado, el último de ellos en diciembre 2020. De acuerdo con la información obtenida, el Plan de Choque por el Empleo Joven ha permitido desarrollar un amplio número de actuaciones relacionadas con sus objetivos y medidas y, por tanto, con el objetivo estratégico A de la EEAE 2017-2020.

En este sentido, se destacan a continuación las medidas del Plan de Choque por el Empleo Joven con un mayor y menor grado de implementación:

Así, entre aquéllas con mayor grado de implementación, destacan las medidas 1 («Programa ORIENTAJOVEN dotado de una red de 3.000 personas técnicas responsables de la orientación»), 13 («Programas de formación en competencias clave»), 14 («Programas de formación en competencias digitales»), 16 («Programas de Formación orientada a la Cualificación en Sectores Estratégicos»), 18 («Programas de formación con compromiso de contratación»), 23 («Programas mixtos de empleo y formación»), 26 («Potenciar la formación profesional dual por medio del contrato para la formación y el aprendizaje»), 27 («Portal de empleo para los contratos formativos»), 32 («Atención reforzada y especializada para personas jóvenes especialmente vulnerables»), 34 («Programas de primera experiencia profesional») y 35 («Programas de retorno de talento y de apoyo a la movilidad»), implementadas por al menos 15 comunidades autónomas. Destacan especialmente las medidas 32 y 34.1, de las que todas las comunidades autónomas han reportado al menos una actuación orientada a su implementación.

Es relevante destacar que la implementación de un gran número de estas medidas se lleva a cabo mediante programas comunes que guardan correspondencia con alguna de ellas y que ya han sido incorporados en los PAPE 2019 y 2020.

Entre las medidas con menor grado de implementación, destacan la submedida adicional a la medida 6 («Orientación integral para personas jóvenes migrantes»), la submedida adicional a la medida 14 («Programas de formación en competencias digitales»), si bien ésta se ha desarrollado con mayor intensidad en el marco de la programación estatal de formación para personas trabajadoras ocupadas para la adquisición de competencias digitales, así como en el Espacio Digitalízate, la submedida adicional a la medida 21 («Cadena formativa intergeneracional»), la medida 24 («Impulso de convenios de formación en distintas PYMES y MICROPYMES»), la submedida adicional a la medida 32 («Atención reforzada y especializada para personas jóvenes especialmente vulnerables»), la submedida 38.2 («Apoyo startup o proyectos de base tecnológica para mujeres jóvenes») o la medida 49 («Fomentar la creación de proyectos piloto sobre la integración servicios prestados a las personas jóvenes a través de partenariados en el ámbito local auspiciados por la Comisión Europea en el marco del proyecto "Peer Support" del que forma parte España»), implementadas únicamente por 1 ó 2 comunidades autónomas.

En definitiva, puede decirse que, más allá de la ejecución concreta de las medidas, el Plan de Choque por el Empleo Joven ha dado lugar a un modelo propio de gobernanza, a través de una Comisión de Seguimiento en la que participan más de 60 representantes de distintos departamentos ministeriales y entidades y ha permitido desarrollar un modelo de buenas prácticas diseñado con la colaboración de la Comisión Europea y la asistencia técnica del Banco Mundial, que ofrecerá sus primeros resultados dentro del año 2021.

B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de cincuenta y cinco años.

Al igual que en el caso del Objetivo estratégico A y por lo que respecta al Plan de Choque por el Empleo Joven, este objetivo estratégico B ha dado lugar a su propio «plan de choque», centrado en este caso en el desempleo de larga duración y en otros colectivos vulnerables a través del Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021».

Este Plan, aprobado a comienzos de 2019, concreta en objetivos específicos el objetivo estratégico B de la EEAE 2017-2020 y contempla 63 medidas que responden, como en el caso del Plan de Choque por el Empleo Joven, al concepto de acompañamiento personalizado de las personas y empresas usuarias y en la participación abierta de todos los organismos de la administración del Estado, de los interlocutores sociales, de las comunidades autónomas, de las entidades del tercer sector y de las empresas.

Asimismo, teniendo en cuenta la especial vinculación entre las políticas de protección y las políticas de activación dadas las características del desempleo de larga duración y de las personas mayores de 55 años, el Reincorpora-t incorpora con claridad el enfoque transversal y holístico en su aproximación a sus dificultades para la empleabilidad, por lo que este Plan también se relaciona directamente con el Objetivo E de la EEAE 2017-2020.

Al igual que en el caso del Plan de Choque por el Empleo Joven, de acuerdo con el último informe de seguimiento, el grado de consecución de las medidas del Plan Reincorpora-t es elevado, destacando el hecho de que todas y cada una de ellas han sido implementadas, al menos parcialmente, por parte de, al menos, una de las comunidades autónomas. En este sentido, cabe señalar aquellas medidas con un mayor y menor grado de implementación:

Así, entre aquéllas con mayor grado de implementación, destacan las medidas 7 («Colectivo de atención prioritaria, junto con las personas jóvenes, para la red de 3.000 técnicos de orientación»), 12 («Participación y colaboración con los Servicios Sociales de cada comunidad autónoma»), 18 («Formación con compromiso de contratación»), 19 («La información sobre los certificados de profesionalidad»), 21 («Formación en competencias digitales»), 22 («Programas de formación orientados a la cualificación en sectores de interés preferente e interés público»), 27.1 («Fomento de los contratos reservados para centros especiales de empleo de iniciativa social y para empresas de inserción reguladas»), 33 («Programas de contratación para actividades de interés preferente y utilidad pública para la reactivación de las personas en situación de desempleo de larga duración en especial atención en el medio rural»), 50 («Promoción del autoempleo y emprendimiento colectivo») y

56 («Modernización e innovación de las estructuras organizativas y modalidades de atención y prestación de servicios de empleo»).

Es relevante destacar que la implementación de un gran número de estas medidas se lleva a cabo mediante programas comunes que guardan correspondencia directa con ellas y que están incluidos en el PAPE 2020.

Entre las medidas con menor grado de implementación, destacan la medida 9.2 («Incorporación de trabajadores inactivos al sistema de empleo»), 10 («Renovación de demanda de empleo para PLD»), 20 («Formación en competencias claves»), 21.1 y 21.2 («Formación en competencias digitales»), 22.1 («Programas de formación orientados a la cualificación en sectores de interés preferente e interés público»), 35 («Medidas en el ámbito rural»), 47.2 y sus dos submedidas adicionales («Apoyo a la mujer en el entorno rural»), 49.1 («Programa de seguimiento de la contratación, en el mercado ordinario, de mujeres con la calificación de “situación de exclusión social”») y 59, incluida la submedida adicional («Acuerdos de colaboración con la ITSS»), implementadas por 2 comunidades autónomas como máximo.

El Plan Reincorpora-t participa del mismo modelo de gobernanza del Plan de Choque por el Empleo Joven, a través de la citada Comisión de Seguimiento, y del modelo de aprendizaje mutuo a través de buenas prácticas con la colaboración de la Comisión Europea y la asistencia técnica del Banco Mundial.

C. Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.

En el mes de marzo de 2018 se llevó a cabo la primera jornada de Buenas Prácticas y Aprendizaje Mutuo en el Sistema Nacional de Empleo en Valladolid, en el ámbito de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, que abrieron el camino para los desarrollos normativos en materia de formación profesional para el empleo, aprobados en 2019:

– Las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, aprobadas por 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.

– La regulación del Catálogo de Especialidades Formativas a través de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

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

En este mismo ámbito, durante el período de aplicación de la EEAE 2017-2020 se ha puesto en marcha un nuevo modelo de detección de necesidades formativas a través del trabajo conjunto del Observatorio de las Ocupaciones con las Comisiones Paritarias Sectoriales y los interlocutores sociales, así como el personal técnico del SEPE y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (en adelante, FUNDAE), responsables del Catálogo de Especialidades Formativas y de la programación de la oferta formativa en las convocatorias estatales. Para ello, se ha reforzado el Observatorio de las Ocupaciones como instrumento de análisis y anticipación de las necesidades del mercado de trabajo, a través del trabajo para el diseño de una herramienta para la explotación ágil de los datos que integra los observatorios del mercado de trabajo de las comunidades autónomas.

Asimismo, la PESNet ha identificado como buena práctica el procedimiento metodológico en la identificación de necesidades formativas y su conversión en especialidades formativas igualmente se ha procedido a la aprobación de la Orden ministerial TMS/283/2019 que regula la estructura y el contenido del Catálogo de Especialidades Formativas que es válido y aplicable en todo el territorio nacional, así como los procedimientos de gestión y actualización, de manera que responda rápidamente a la demanda de formación por sectores y ocupaciones emergentes. La PESNet destaca que en este proceso se ha implementado por primera vez una sinergia entre todos los colaboradores implicados en la observación y en el pronóstico del mercado de trabajo y de la formación profesional para el empleo.

Dentro de este objetivo estratégico, concretamente por lo que respecta a las necesidades identificadas en el sistema productivo, se deben mencionar los avances realizados para facilitar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias Sectoriales, previstas en la Ley 30/2015, especialmente en el ámbito de la FUNDAE. Sin embargo, queda pendiente la revisión tanto del mapa sectorial como de la estructura y funcionamiento de los órganos paritarios bipartitos.

Asimismo, durante la vigencia de esta EEAE, se ha impulsado el funcionamiento de la red de Centros de Referencia Nacional y se ha realizado un importante esfuerzo para la actualización del Catálogo de Especialidades Formativas.

En este sentido, los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional (CRN) son centros públicos de innovación y experimentación que actúan como una institución al servicio de los sistemas de formación profesional para facilitar su competitividad y calidad, y dar respuesta a los cambios en la demanda de cualificación de los sectores productivos. Se distinguen por programar y ejecutar actuaciones de carácter innovador, experimental y formativo en materia de formación para el empleo, en el ámbito del sector productivo que tengan asignado, de modo que sirvan de referente al conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y formación profesional para el desarrollo de la formación profesional. La red actual se compone de 37 CRN calificados por Real Decreto.

De carácter sectorial, los CRN se sitúan en diferentes comunidades autónomas y, por sus instalaciones y trayectoria, son considerados de excelencia, tanto en el desarrollo de acciones de investigación como en la impartición de cursos.

Tras la nueva distribución competencial en materia de formación profesional para el empleo, la coordinación de la red de CRN ha pasado a ser una competencia del Ministerio de Educación Formación Profesional.

Por otro lado, señalar que el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad establece en su artículo 7. Elaboración y actualización de los certificados de profesionalidad que siempre que se modifiquen o actualicen cualificaciones profesionales o unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en certificados de profesionalidad, se procederá a la revisión y actualización de los certificados de profesionalidad correspondientes y que será el Servicio Público de Empleo Estatal, con la colaboración de los CRN, el encargado de elaborar y actualizar los certificados de profesionalidad.

En este sentido, durante 2019 se han llevado a cabo trabajos de actualización del Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, en colaboración con los Centros de Referencia Nacional (CRN), presentando a informe del Consejo General de Formación Profesional un total de 205 certificados de profesionalidad actualizados.

Al igual que en el caso de la red de CRN, la competencia en materia de ordenación de los Certificados de Profesionalidad ha pasado, tras la nueva distribución de competencias, ha pasado a ser responsabilidad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Es también destacable el esfuerzo realizado para el impulso para la implantación de la teleformación a través de una plataforma común de ámbito estatal. Asimismo, en el año 2020, debe hacerse mención especial a las medidas relativas a las aulas virtuales y la aplicación de formatos mixtos para facilitar la impartición de las acciones formativas programadas que se han puesto en marcha en el contexto de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

Por otra parte, dentro de este objetivo C y por lo que respecta a la puesta en marcha de una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las

competencias y facilitando las transiciones laborales, hay que señalar la puesta en marcha del programa «Digitalízate» a través de convenios suscritos con grandes compañías tecnológicas para la puesta a disposición, a través de las páginas web del SEPE y de FUNDAE, de formación gratuita en competencias digitales.

Cabe destacar también que la competencia para la ejecución de programas de empleo corresponde a las comunidades autónomas. No obstante, el Servicio Público de Empleo Estatal ha gestionado las acciones desarrolladas en las ciudades de Ceuta y Melilla, en cuanto que no han asumido el traspaso de la gestión de las políticas activas de empleo, así como aquellas otras acciones, que se financian con el fondo de reserva contemplado en el presupuesto de gastos del citado Organismo. Un ejemplo de las actuaciones puestas en marcha en este sentido es el programa de Escuelas Taller, y Talleres de Empleo, que se configura como un programa público que combina empleo y formación en un entorno productivo real, que tiene por objeto mejorar la empleabilidad de las personas en desempleo, mediante la realización de proyectos de interés general y social en cualquier ámbito de actividad, en los que las personas alumnas trabajadoras desempeñen un trabajo efectivo que les permita adquirir formación profesional para el empleo, relacionada directamente con dicho trabajo, y experiencia profesional, de forma que procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

Con esta finalidad se otorgan subvenciones a las entidades promotoras –Organismos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas, entidades locales, consorcios, asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, cubriendo los costes de formación profesional para el empleo y los costes salariales derivados de los contratos que se suscriben en la fase de alternancia. En 2019 se beneficiaron de este programa un total de 16.156 personas.

Por otra parte, en el marco de los programas de formación profesional para el empleo, el 12 de diciembre de 2019 se firmó el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Ministerio de Defensa para la formación profesional para el empleo de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas y el colectivo de reservistas de especial disponibilidad de la categoría de tropa y marinería (colectivo RED).

Con este convenio se pretende la programación de acciones de formación profesional para el empleo de los militares profesionales de tropa y marinería, para mejorar la cualificación y el perfil profesional y, en consecuencia, facilitar la reincorporación al mundo laboral civil.

Otro de los programas de empleo que se ha gestionado a lo largo de la vigencia de la Estrategia, ha sido el de contratación temporal en colaboración con corporaciones locales para la realización de obras o servicios de interés general o social con la finalidad de facilitar la colocación en el mercado laboral, y ofrecer nuevas competencias y habilidades a personas paradas mediante su contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social. Este programa es gestionado por las Direcciones Provinciales del SEPE que, en virtud de la delegación de competencias del Director General, tramitaron en 2019 un total de 3.317 expedientes de subvenciones de 1.858 municipios de Andalucía, Extremadura y de zonas rurales deprimidas de otras seis comunidades autónomas: Aragón, Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana y Región de Murcia.

Cabe destacar también los esfuerzos realizados para la formación de trabajadores ocupados. En este sentido, en primer lugar, se han desarrollado a lo largo de la vigencia de la Estrategia numerosas acciones formativas programadas por las empresas. Para la financiación de los costes derivados de la formación, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas disponen de un crédito de formación, el cual pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. En el marco de esta formación programada, en el año 2019, 339.846 empresas programaron o autorizaron formación para 4.619.901 participantes.

Por otra parte, con el fin de atender las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas, se encuentran los programas de formación dirigidos prioritariamente a personas ocupadas, y más concretamente, la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, competencia del Servicio Público de Empleo Estatal, con la

colaboración de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. En este marco, las subvenciones que se han concedido en este sentido tienen como finalidad la financiación de programas de formación de ámbito estatal dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas orientados a la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, con las necesidades de adaptación a los cambios del sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad. En 2019 han participado en estos programas un total de 156.738 personas trabajadoras.

D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.

Este objetivo persigue una mejora integral del Sistema Nacional de Empleo y, por tanto, de los servicios públicos de empleo que lo configuran, desde la perspectiva de la mejora de su desempeño y la modernización de sus instrumentos. En este sentido, este objetivo estratégico traslada al ámbito español la recomendación de la Unión Europea de fortalecer los servicios públicos de empleo como organismos responsables del diseño y de la ejecución de las políticas de activación para el empleo en cada Estado miembro.

Por ello, en primer lugar, se analizan los resultados agregados a nivel nacional de la evaluación del desempeño del Sistema Nacional de Empleo de acuerdo con la metodología compartida por el conjunto de servicios públicos de empleo de la Unión Europea, en el marco de la Red Europea de servicios públicos de empleo (PES Network), impulsada definitivamente en 2014 con la Decisión del Parlamento Europeo y el Consejo para mejorar la cooperación entre todos los servicios públicos de empleo europeos.

La metodología definida por la PES Network ha sido aplicada en todos los servicios públicos de empleo españoles a través del programa EVADES, de manera que los resultados obtenidos que se incorporan al indicador en forma agregada son homogéneos para el conjunto del territorio nacional y coherentes con los indicadores del desempeño en el resto de los servicios públicos de empleo europeos.

En este sentido, en el período de vigencia de la EEAE 2017-2020 se ha realizado una evaluación, siguiendo la metodología de la PES Network a través del programa EVADES 2 (basado en el realizado en el período 2016-17-EVADESI) para el período 2018-19.

La comparación de los resultados de estos dos procesos de evaluación permite apreciar una mejora en el desempeño del Sistema Nacional de Empleo y, por tanto, de los servicios públicos de empleo. Dicha mejora se verifica en que la Evaluación Externa de PESNetwork sobre la iniciativa de aprendizaje comparativo considera que se han producido mejoras en todos los factores analizados, al menos en alguno de los agentes facilitadores que se analizan, destacando, además, las siguientes buenas prácticas del Sistema Nacional de Empleo:

- **Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos** de la Cartera Común de Servicios SNE
- **Mejora de la interoperabilidad IT en el ámbito de la Garantía Juvenil**
- **Adopción de un modelo basado en EFQM en la evaluación de los SPE (EVADES)**
- **Implementación de la metodología Benchlearning a nivel nacional a través de EVADES**

En segundo lugar, se debe analizar el grado de ejecución de la Planificación Operativa prevista en la propia Estrategia, puesto que es precisamente en dicha planificación en la que se detallan los proyectos y medidas que se consideraban necesarias para dotar al Sistema Nacional de Empleo de las herramientas, infraestructuras y sistemas de información esenciales para su modernización y mejora en eficiencia y eficacia. Este aspecto, referido a los 13 proyectos prioritarios previstos en la Estrategia, ya se ha analizado específicamente en el epígrafe «Análisis de la ejecución de la planificación operativa» del documento.

Adicionalmente a la propia planificación operativa prevista en la EEAE 2017-2020, es necesario hacer referencia a otras actuaciones significativas que se han realizado durante el período de vigencia de la EEAE 2017-2020 y que, a pesar de no cubrir todas las actuaciones previstas, han contribuido, al menos parcialmente, a la mejora del desempeño de los servicios públicos de empleo.

Dentro de la evolución del desempeño durante la vigencia de la EEAE 2017-2020 puede afirmarse que se ha consolidado y mejorado el modelo de gobernanza y de cohesión del Sistema Nacional de Empleo a través del desarrollo y perfeccionamiento de los instrumentos previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo.

En este sentido, se han aprobado los Planes Anuales de Política de Empleo conforme al artículo 11 de la Ley y tal y como preveía la Estrategia para la concreción anual de sus objetivos, tanto a nivel estatal como en cada una de las comunidades autónomas.

Un ejemplo significativo de la capacidad de este instrumento para la adaptación al mercado laboral español y a la dinámica de los servicios públicos de empleo puede observarse en la reformulación del PAPE en 2020 para responder a las circunstancias sobrevenidas derivadas de la pandemia sanitaria de la COVID-19 y a sus efectos sobre el mercado de trabajo.

Por otra parte, de conformidad con el artículo 27 del Real Decreto Legislativo 3/2015 y el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, a lo largo de estos años el Sistema Nacional de Empleo ha avanzado en la adopción de un modelo de servicios a las personas y las empresas, como base hacia el horizonte de lograr establecer como derechos subjetivos de atención personalizada en distintos ámbitos como la orientación, la formación, la intermediación o el emprendimiento. La Cartera establece las definiciones comunes a los servicios que deben prestar todos los servicios públicos de empleo españoles y que son la base fundamental para la ejecución de la EEAE y de los PAPE.

En este ámbito y en el marco de la EEAE 2017-2020 debe señalarse el hito que representó la publicación de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Sin embargo, la ausencia de financiación que consolide como coste efectivo los refuerzos del personal técnico destinado a tal fin, así como la insuficiencia de personal no ha permitido lograr el objetivo del despliegue de los servicios garantizados.

Por otra parte, se ha fortalecido la colaboración del Sistema Nacional de Empleo con la Red Europea EURES, en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo. En este caso, se ha producido la integración de los Módulos de Implementación por Defecto proporcionados por la Comisión Europea con los sistemas del SEPE, y se han desarrollado los procesos que se encargan de nutrir con datos de SISPE y Empléate las bases de datos de EURES. Esto permite el envío de las ofertas y de los CV de los demandantes de empleo cumpliendo con las especificaciones aprobadas por el IOC Working Group de la red EURES y aumentar el número de ofertas enviadas al portal EURES desde España.

Por otra parte, en el análisis de la planificación operativa ya se ha hecho referencia a la puesta en marcha de distintas herramientas comunes de apoyo para la gestión de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, entre las que cabe destacar el diseño de la ya citada herramienta de apoyo a la orientación Send@, cuyo despliegue está previsto para comienzos del 2021, así como el impulso del sistema de intercambio de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Empleo. En este caso, partiendo de experiencias identificadas en el ámbito del programa EVADES de evaluación del desempeño de los

servicios públicos de empleo y de las actuaciones susceptibles de ser consideradas buenas prácticas en el ámbito de los «planes de choque» (Plan de Choque de Empleo Joven y Reincorpora-t), tal y como se indicó en relación con los objetivos estratégicos A y B.

Por último, si se considera de manera flexible el concepto de «instrumentos del Sistema Nacional de Empleo» expresado en el objetivo, habría que señalar la mejora que se ha realizado en la gestión de las políticas activas de empleo al facilitar la realización de convocatorias plurianuales de acciones de empleo y formación. Estos cambios permiten a los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, realizar estrategias de corto y medio plazo para la atención continuada, así como una mejora de la planificación de los servicios y programas y de la ejecución presupuestaria.

En la misma línea, aunque no haya llegado a entrar en vigor actualmente, cabe señalar la adecuación normativa de los programas comunes de las políticas activas de empleo a través de un proyecto de real decreto que se ha venido elaborando mediante la colaboración del SEPE con las comunidades autónomas y con los interlocutores sociales, que se encuentra en tramitación.

E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

La Evaluación Externa de PESNetwork sobre la iniciativa de aprendizaje comparativo destaca respecto a la aplicación de la perspectiva holística, el diseño e implementación de un perfilado holístico en algunos servicios públicos de empleo. No obstante, como se ha explicado anteriormente, no se ha definido una metodología común que permita afirmar que el conjunto del Sistema Nacional de Empleo aplica una perspectiva holística en la atención a todos los usuarios, aunque se han dado algunos pasos para ello durante la aplicación de la Estrategia. Así por ejemplo, en la Jornada de Buenas Prácticas y Aprendizaje Mutuo celebrada en Santiago de Compostela en octubre de 2018, centrada en el perfilado de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, los participantes de los servicios públicos de empleo concluyeron que se consideraba adecuado el perfilado holístico como herramienta de apoyo a la planificación de las políticas activas de empleo concebido como un instrumento de apoyo a la orientación y a las personas técnicas de orientación y empleo. Fruto de esta reflexión se comenzaron los trabajos para el desarrollo de la herramienta de apoyo a la orientación descrita anteriormente.

En definitiva, puede decirse que se ha adoptado un enfoque integral de las circunstancias de empleabilidad de ciertos grupos sociales y, como consecuencia, se han diseñado las medidas integradas bajo la fórmula de «planes de choque» en el caso de las personas jóvenes y los demandantes de empleo de larga duración y mayores de 55 años. Como se ha comentado, este enfoque holístico ha dado lugar a un nuevo diseño de las políticas activas de empleo caracterizado por su carácter personalizado y transversal, con su propio modelo de gobernanza, una evaluación continuada a través de comisiones de seguimiento periódicas y un modelo de aprendizaje mutuo a través de buenas prácticas.

Los «planes de choque» también han impulsado en el ámbito de las políticas activas de empleo otros aspectos que forman parte de la perspectiva holística que requería la EEAE. Así sucede con la aplicación de los principios de igualdad de género, los objetivos de reducción de la brecha digital y la colaboración público-privada para la puesta en funcionamiento de proyectos de interés. Asimismo, tanto el Plan de Choque por el Empleo Joven como el Reincorpora-t han servido para experimentar nuevos modelos de gobernanza en las políticas activas de empleo de tal modo que éstas, al menos en el caso de estos grupos sociales prioritarios, se conviertan en políticas transversales a nivel de Estado.

En la misma línea, se han aprobado sendos programas integrados de empleo para las ciudades de Ceuta y Melilla para el periodo 2019-2021, mediante la articulación y adaptación a las características específicas de estos territorios de la Cartera Común de Servicios y de las medidas previstas en los Planes de Choque de Empleo Joven y en el Plan Reincorpora-t. Igualmente, también destaca el Plan Integral de Empleo de Canarias, siendo el último el de 2020, y que responde al contexto especial de esta comunidad como región ultraperiférica.

Asimismo, otra manifestación de la perspectiva holística adoptada durante la ejecución de la EEAE es el refuerzo de la vinculación entre las políticas activas y las políticas de

protección del empleo, con el doble objetivo del mantenimiento del empleo, en el caso de las nuevas prestaciones reconocidas para paliar los efectos sobre el empleo de la pandemia de la COVID-19 a través del fortalecimiento y protección de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante, ERTE/S), y de la protección en el desempleo a los colectivos más vulnerables, mediante la recuperación del subsidio de las personas desempleadas mayores de 52 años y la implementación de nuevos subsidios para proteger a las personas trabajadoras impactadas por la pandemia (personas empleadas del hogar, personas con contratos temporales que finalizaban tras la declaración del estado de alarma, personas que hubieran agotado su prestación durante la vigencia del estado de alarma o personas trabajadoras vinculadas al ámbito cultural). Asimismo, también cabe citar la extensión de las bonificaciones a la contratación de las personas fijas discontinuas vinculados al sector turismo. La normativa aprobada como respuesta a la situación generada por la COVID-19, se desglosa en el apartado 6 de este capítulo.

Como consecuencia, en este periodo se ha iniciado la evaluación y actualización de la Cartera Común de Servicios del sistema nacional de empleo y, concretamente, se ha puesto en marcha un programa piloto para facilitar el trabajo de las comunidades autónomas mediante el intercambio de datos entre los servicios de empleo y los servicios sociales.

En la misma línea, además de los grupos de trabajo con las comunidades autónomas, se han creado otros específicos en el marco de la Comisión de Seguimiento del Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, con el objetivo de elaborar un documento único que acredite esta condición en todo el territorio nacional y desarrollar planes formativos sobre esta materia para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo. A la fecha de realización de este informe de evaluación se ha completado, por parte del SEPE, con la colaboración de los servicios públicos de empleo autonómicos, el Instituto de las Mujeres y la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género, el contenido formativo para la acción formativa de sensibilización para la atención y tratamiento a las mujeres víctimas de violencia de género, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Análisis de los resultados de los objetivos estructurales de la EEAE 2017-2020.

Los objetivos estructurales, son aquellos de naturaleza estable, que tienen que ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo. Estos objetivos estructurales se agruparon en la EEAE 2017-2020 en los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo recogidos en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo tal como se ha indicado en la introducción del documento.

En este sentido, se han definido una serie de indicadores que permitan analizar la evolución del Sistema Nacional de Empleo de acuerdo con dichos objetivos estructurales, siendo los resultados, los siguientes:

Para el Eje 1. Orientación, se han definido dos indicadores que pretenden dar una visión respecto a la cobertura y el impacto de los servicios de atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
1.1.1	Total de demandantes que lleven inscritos más de tres meses y que recibieron alguna atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento respecto del total de demandantes del mismo colectivo.	16,17 %	18,50 %	18,70 %
1.1.2	Total de demandantes, que se emplearon en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado alguna atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento, en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes que recibieron dichos servicios.	58,22 %	62,44 %	57,08 %

Como se observa en la tabla anterior, si se tiene en cuenta los demandantes de empleo que tienen una antigüedad en la demanda superior a tres meses, el grado de cobertura en cuanto a los servicios de atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento, ha ido aumentando durante los años de vigencia de la EEAE 2017-2020 aunque todavía se encuentra en un porcentaje de cobertura inferior al 20 %, con 1.183.499 personas atendidas en 2019.

Sin embargo, atendiendo al impacto de dichas atenciones, se observa que se ha mantenido más o menos estable, con un mayor impacto en el año 2018 en el que se alcanzó el 62,44% de inserciones en los 12 meses posteriores a la atención.

Para el eje 2. Formación, se han definido cuatro indicadores con los que evaluar aspectos como el crecimiento de los certificados de profesionalidad, así como la cobertura de la formación, tanto para personas ocupadas como para desempleadas, con especial énfasis en aquellas acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, con compromiso de contratación y prácticas no laborales en empresas.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
2.1.1	Tasa de crecimiento del número de acreditaciones parciales acumulables o certificados de profesionalidad otorgados en el periodo de referencia, respecto de los otorgados en el primer año de vigencia de la EEAE (2017).	0,00 %	-0,82 %	7,24 %
2.1.2	Total de demandantes que han participado en acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, acciones formativas con compromiso de contratación y prácticas no laborales en empresas, respecto del total de demandantes que han participado en acciones formativas.	21,48 %	24,62 %	19,64 %
2.1.3	Número de participantes acciones de formación para ocupados.	90.595	128.120	313.696
2.1.4	Número de participantes acciones de formación para desempleados	264.245	268.313	286.004

En cuanto al primer indicador de los diseñados, se observa cómo, a pesar de que el primer año de análisis, las acreditaciones parciales acumulables y los certificados de profesionalidad otorgados, descendieron respecto al año 2017, en el año 2019 crecieron considerablemente recuperando el descenso producido el año anterior.

El indicador relacionado con las acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, con compromiso de contratación y prácticas no laborales en empresas, se observa que no se ha producido un incremento de éstas a lo largo de los años de vigencia de la estrategia, incluso descendiendo desde el primer año de análisis (2017) en 1,84 puntos porcentuales.

Por último, se analiza el número de participantes en acciones de formación para ocupados para desempleados, respectivamente. En este sentido, se observa que los primeros han sufrido un crecimiento del 246% desde 2017. En el caso de los participantes en acciones formativas para desempleados, aunque ha crecido, lo ha hecho con una intensidad mucho más baja, ligeramente superior al 8%.

Para el Eje 3, de oportunidades de empleo, se han definido nuevamente dos indicadores, de cobertura e impacto, atendiendo a aquellos demandantes pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
3.1.1	Total de demandantes, pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo, a los que se proporciona un itinerario de inserción respecto al total de demandantes de este colectivo.	18,75%	19,51%	20,05%
3.1.2	Total de demandantes, pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo, que se emplearon en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado un itinerario de inserción en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes del colectivo que han recibido algún itinerario de inserción.	44,78%	47,81%	45,88%

Si se analizan los resultados mostrados en la tabla anterior, se observa que la tasa de cobertura de este colectivo, atendiendo a los itinerarios de inserción proporcionados, ha aumentado ligeramente en el período de vigencia de la Estrategia, alcanzando en 2019 un 20,05 %, 1,3 puntos porcentuales por encima de la conseguida en el año 2017.

Respecto al impacto obtenido, entendido como aquellos demandantes del colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo que se emplearon habiendo recibido un itinerario de inserción en los doce meses anteriores, se ha mantenido estable, consiguiendo el mayor impacto en el año 2018, con un 47,81 % de inserciones.

El Eje 4, de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo se ha centrado en conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres, intentando recortar la brecha de género.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
4.2.1	Diferencia entre: – el total de mujeres demandantes a las que se les hubiera prestado alguna atención en el periodo de referencia, respecto del total de mujeres demandantes en el periodo de referencia – el total de hombres demandantes a los que se les hubiera prestado alguna atención en el periodo de referencia, respecto del total de hombres demandantes en el periodo de referencia.	-0,51 %	0,09 %	-0,58 %

Como se observa en los datos anteriores, la proporción de mujeres atendidas sigue siendo inferior respecto a la proporción de hombres atendidos en los servicios públicos de empleo. El único año de vigencia de la Estrategia en el que esa tendencia se invirtió fue el año 2018, en el que se atendió a una proporción mayor de mujeres ligeramente superior a la de hombres, rozando el 0 % que supondría la igualdad total en cuanto a atenciones recibidas.

El último de los Ejes a analizar en este apartado, corresponde al Eje 5, emprendimiento, para el que se ha definido un indicador en el que se analiza el impacto de los servicios de atención para el fomento del empleo autónomo y emprendimiento.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
5.1.1	Total de demandantes que se emplearon por cuenta propia o han emprendido un negocio en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado incentivos y/o atenciones para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes que recibieron esas atenciones y/o incentivos.	23,59 %	24,29 %	20,50 %

En este caso, no se observa un cambio significativo en el impacto de estas atenciones, ya que en el año 2019 se ha reducido el autoempleo tras estas atenciones al 20,5%, suponiendo un descenso de más de 3 puntos porcentuales respecto al año 2017.

El Eje 6, de Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo, no cuenta con indicadores cuantitativos asociados, sin embargo, a lo largo del documento, se han identificado diferentes aspectos relacionados con este eje, como el programa EVADES, las Jornadas de Buenas Prácticas llevadas a cabo, así como otros mecanismos de compartición de experiencias, entre otros, que avalan todo lo que se ha avanzado en este eje desde el Sistema Nacional de Empleo.

Análisis del cumplimiento del seguimiento previsto en la EEAE 2017-2020.

La EEAE 2017-2020 establecía dos niveles de seguimiento y evaluación:

– En el primer nivel se planteaba realizar cuatro evaluaciones distintas, de periodicidad anual o bienal:

• Tras la conclusión de cada Plan Anual de Política de Empleo, una evaluación del cumplimiento de los objetivos clave, estratégicos y estructurales recogidos en el Plan.

Esta evaluación se ha llevado a cabo cada uno de los años de vigencia de la EEAE, a través de la recogida de información por comunidades autónomas de los indicadores aprobados en cada uno de los PAPE.

• Por otra parte, en diciembre del 2014, el Consejo de Dirección de la Red aprobó el Marco Técnico del programa, cuya metodología se basa en la realización en paralelo a partir del año 2015, y con carácter permanente, de una evaluación comparada del rendimiento de los servicios públicos de empleo de la Unión Europea, basada en datos o evidencias.

En este marco, en el año 2016 se llevó a cabo el primer ciclo de evaluación para la que se llevó a cabo una autoevaluación de los servicios públicos de empleo, una evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo, EVADES, en el seno del Sistema Nacional de Empleo, apoyada en dichas autoevaluaciones y la posterior evaluación general por parte de la Red Europea de servicios públicos de empleo, dentro del Programa de Aprendizaje Comparativo de la Unión Europea, PES-BL.

Fruto de este primer ciclo de evaluación, se elaboró la Agenda de Cambio del Sistema Nacional de Empleo que recogía las recomendaciones de PES Network y EVADES.

En el año 2018 se llevó a cabo el segundo ciclo de evaluación, siguiendo la misma metodología en la que, adicionalmente, se evaluaba un factor relacionado con la Agenda de Cambio y, principalmente la evolución del Sistema Nacional de Empleo respecto al primer ciclo.

• Por último, en este nivel de seguimiento y evaluación, la EEAE marcaba el desarrollo anual de la evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, al que hace referencia el artículo 21 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Esta evaluación ha sido realizada para cada anualidad, siendo la última disponible la correspondiente al ejercicio 2017-2018, que fue sometida a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el día 30 de septiembre de 2020.

– En el segundo nivel se incluían las evaluaciones que es imprescindible realizar para cada uno de los servicios prestados y programas concretos incluidos en cada PAPE, incluyendo los programas financiados por el Servicio Público de Empleo Estatal con cargo a su reserva de crédito. Durante la vigencia de esta Estrategia se planificó el desarrollo de una metodología en la que se determinaran las condiciones de realización de éstas.

En este sentido, el proyecto planificado para la definición de la metodología de evaluación se ha desarrollado solo parcialmente, en cuanto a la identificación y recopilación de los datos básicos a recoger para la evaluación del impacto de los servicios y programas individuales recogidos en el PAPE, pero sin la selección de indicadores contrafactuales y otros criterios para la evaluación anual del cumplimiento de los objetivos estructurales y estratégicos.

3. Evolución de la implantación de los servicios y programas

Con el fin de identificar qué tipo de políticas activas para el empleo desarrollan anualmente las comunidades autónomas, en primer lugar, se procede a analizar, la utilización de los servicios y programas comunes para todo el territorio nacional, y en segundo lugar la de los servicios y programas propios, todos ellos incorporados en el correspondiente PAPE.

Como puede observarse en la Tabla 1, se muestra el número total de servicios y programas distintos incluidos en los PAPE, que como se aprecia, ha ido aumentando a lo largo del periodo en todos los Ejes, llegando a incrementarse en un 7,5%. Si se analiza por Ejes, se observa que el mayor incremento se produce en los Ejes 2 y 4, suponiendo el 14,5% y 32%, respectivamente.

Tabla 1. Total de servicios y programas (comunes y propios) distintos años 2017, 2018 y 2019 según eje

Ejes	Total servicios y programas distintos			Variacion
	2017	2018	2019	2017-2019
Eje 1. Orientación.	103	104	106	3%
Eje 2. Formación.	145	150	166	14,5%
Eje 3. Oportunidades de empleo.	161	168	164	2%
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	22	26	29	32%
Eje 5. Emprendimiento.	102	108	108	6%
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	60	64	64	6,5%
Total.	593	620	637	7,5%

En relación con el total de servicios y programas comunes distintos, y, por tanto, con posibilidad de implantación en todo el territorio, se observa que el mayor número se ha concentrado en el Eje 2 de Formación, seguido por el Eje 1 de Orientación; siendo el Eje 4 de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, el que ha dispuesto de un menor número a lo largo del periodo analizado (ver Tabla 2).

Tabla 2. Total de servicios y programas comunes distintos años 2017, 2018 y 2019

Ejes	Total servicios y programas comunes SNE		
	2017	2018	2019
Eje 1. Orientación.	13	13	13
Eje 2. Formación.	13	16	17
Eje 3. Oportunidades de empleo.	6	6	6
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	4	4	5
Eje 5. Emprendimiento.	8	8	11
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	7	7	8

Ejes	Total servicios y programas comunes SNE		
	2017	2018	2019
Total.	51	54	60

Respecto a las políticas activas para el empleo comunes del periodo 2017-2019, se han ido incluyendo en los PAPE servicios y programas como consecuencia de la actividad legislativa estatal o por ser aprobadas en Conferencia Sectorial.

Si se analiza el número total de servicios y programas propios programados a lo largo del periodo, el eje que concentra un mayor incremento en 2019 con respecto a 2017 es el eje 4, con un 33 %, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3. Total de servicios y programas propios. Años 2017, 2018 y 2019, según eje

Ejes	PAPE			Variacion
	2017	2018	2019	2017-2019
Eje 1. Orientación.	90	91	93	3%
Eje 2. Formación.	132	134	149	13%
Eje 3. Oportunidades de empleo.	155	162	158	2%
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	18	22	24	33%
Eje 5. Emprendimiento.	94	100	97	3%
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	53	57	56	5%
Total.	542	566	577	6,5%

4. El impacto de la COVID-19 y la respuesta en el Sistema Nacional de Empleo

Con el fin de dar respuesta a la situación acaecida por la pandemia, desde el Sistema Nacional de Empleo se han llevado a cabo una serie de actuaciones y medidas, tanto a nivel nacional como por parte de cada uno de los servicios públicos de empleo que componen el Sistema Nacional de Empleo.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo:

La extensión de una red de protección social reforzada para las personas se ha acompañado, desde el inicio de esta situación excepcional, de una batería de medidas para proteger el tejido productivo y el empleo, con el objetivo de sentar las bases de la estrategia de reconstrucción y recuperación post COVID-19.

Dentro de estas medidas, se ha otorgado un rol destacado al mantenimiento del empleo, con los ERTE como mecanismo de ajuste para preservar el empleo, evitando la destrucción de puestos de trabajo y la erosión del tejido productivo. Se ha venido desarrollando un marco excepcional de procedimientos de suspensión temporal y de reducción de jornada, que permitiera amortiguar el ajuste ante esta situación excepcional, e impulsara a su vez la vuelta a la actividad. Junto a un marco regulatorio ad hoc y la dotación de prestaciones para las personas trabajadoras, la tramitación de los ERTE se ha complementado con dos líneas de acción: por un lado, simplificando los procedimientos de gestión; por otro lado, reforzando la actividad de control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tras la puesta en marcha del estado de alarma, mediante 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 la COVID-19, se aprobó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19. Este Real Decreto-ley contiene medidas orientadas a un triple objetivo:

– Reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables;
– apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo;
– reforzar la lucha contra la enfermedad.

Centrándonos en el segundo de los objetivos, y especialmente dentro del ámbito competencial del SEPE, debemos destacar las relativas a las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTES) que persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo, priorizando el mantenimiento del empleo sobre la

extinción de los contratos. Este mecanismo ha servido como enorme contención frente a un mayor aumento de la tasa de paro (cerca del 40 % de las empresas los adoptaron)[1].

[1] Indicador de Confianza Empresarial (ICE), Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 Estado de alarma y segundo semestre de 2020 (INE).

Por ello, el real decreto-ley especifica que las pérdidas de actividad consecuencia de la COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, ante la extraordinaria situación de gravedad se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Posteriormente, se 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 de la COVID-19. Este real decreto-ley contiene las siguientes medidas:

– Regula medidas extraordinarias para la protección del empleo señalando que 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.

– Recoge medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo en el caso de ERTES que conllevan suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa de fuerza mayor, o reducciones de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción, derivadas de la COVID-19.

– Recoge una medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial, así, 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 y/o parcial de la prestación de trabajo.

– Establece que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, en los ERTES basados en fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción, suponen la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

– La disposición adicional tercera, establece la fecha de efectos y cuantía 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.

En el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente a la COVID-19, cabe destacar los siguientes temas:

– Se crea subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social. En este sentido, establece que tendrán derecho al subsidio extraordinario por falta de actividad las personas que, estando de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes la entrada en vigor del 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 la COVID-19, hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios y con motivo de la crisis sanitaria de la

COVID-19, o bien su contrato se haya extinguido a causa de la COVID-19. La cuantía se establece en el 70% de la base reguladora.

– Se define el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

– En la disposición adicional séptima se establecen los fondos provenientes de la recaudación de la cuota de formación profesional para el empleo para el año 2020. (Desafectación): dado el impacto económico ocasionado por las medidas aprobadas para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 se procede a cambiar dicha afectación (formación para el empleo). Por ello, se permite que los ingresos derivados de la cotización por formación profesional puedan aplicarse a la financiación de cualquiera de las prestaciones y acciones del sistema de protección por desempleo (artículo 265 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), que abarcan prestaciones y, entre otros, programas que fomenten la contratación de personas desempleadas o les ayuden a recuperar empleo.

Por otra parte, se aprobó el Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género durante el confinamiento, que establece una serie de medidas destinadas a garantizar el mantenimiento y prestación de los servicios de asistencia y protección integral de las víctimas de violencia de género, adaptándolos a las circunstancias excepcionales derivadas del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que declaró el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Además, se aprobó también el Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de empleo agrario que tiene por objeto favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario mediante el establecimiento de medidas extraordinarias de flexibilización del empleo, de carácter social y laboral, necesarias para asegurar el mantenimiento de la actividad agraria, durante la vigencia del estado de alarma.

En el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, se contemplan dos situaciones legales de desempleo derivadas de la situación creada por la COVID-19: se amplía la cobertura de la prestación por desempleo a las personas trabajadoras cuyos contratos hayan sido extinguidos durante el periodo de prueba de un nuevo trabajo desde el 9 de marzo, con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior, así como a quienes lo hayan extinguido voluntariamente desde el 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme y la empresa desistió de celebrar el contrato por causa de la COVID-19.

Además, se modifica el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020 para reforzar y aclarar la protección de los trabajadores fijos-discontinuos cuya actividad se haya visto afectada por la COVID-19; además de mantenerse lo ya establecido en dicho artículo.

Por otra parte, 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 de la COVID-2019 establece el acceso extraordinario a la prestación por desempleo de los artistas en espectáculos públicos que no se encuentren afectados por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada de un ERTE, regulado por el Real Decreto-ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19.

Por su parte, el contenido principal en el que se centra el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, es en la determinación de la vigencia y efectos de los procedimientos de suspensión del contrato y de reducción temporal de la jornada de trabajo regulados en los artículos 22 (ERTE fuerza mayor) y 23 (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción-ETOP-) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19.

En relación con lo anterior, el Real Decreto-ley 18/2020 establece reglas específicas sobre la vigencia de las medidas extraordinarias contenidas en los artículos 24 y 25 (exoneración de cuotas de Seguridad Social y protección por desempleo, respectivamente) del Real Decreto-ley 8/2020, ya que están ligadas a los citados artículos 22 y 23. Además, se regula la obligación de mantenimiento del empleo de las empresas que se hayan acogido a las medidas extraordinarias anteriores y los efectos de su incumplimiento.

El Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, de por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos de la COVID-19, se establece la prórroga de vigencia de las medidas de flexibilización del empleo agrario hasta el 30 de septiembre.

En 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, se establece que 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 del citado el Real Decreto-ley 24/2020. Mientras que 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.

Cabe destacar algunos datos a tener en cuenta respecto a la aplicación de esta normativa. Según el Indicador de Confianza Empresarial casi el 70% de las empresas ha tenido que reorganizar o reducir la jornada laboral de las personas trabajadoras durante el estado de alarma. En la industria, casi el 80%.

El número total de horas efectivas trabajadas en el segundo trimestre de 2020 ha experimentado un descenso sin precedentes debido al periodo en el que ha sido necesario limitar la actividad económica. El volumen de horas de trabajo ha descendido un 22,59% respecto del tiempo trabajado en el trimestre anterior.

Cerca del 40% de las empresas han adoptado un ERTE para todas o parte de sus personas trabajadoras. En las ramas de Transporte y Hostelería, el porcentaje supera el 50%.

Según la última Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA) las personas ocupadas que no han trabajado ascienden a 4.706.200, lo que supone 2.739.300 más que en el trimestre anterior. De esta forma el número de personas ocupadas que efectivamente han trabajado en el segundo trimestre se queda en 13.901.000 (el 35,14 % de la población de 16 y más años).

Este aumento de personas ocupadas que no han trabajado en la semana de referencia se debe, principalmente, a las que han estado ausentes de su empleo por ERTE o por paro parcial por razones técnicas o económicas.

Incidencia en las políticas activas de empleo:

Por otra parte señalar también que, el SEPE ha mantenido durante este tiempo toda la actividad destinada tanto a flexibilizar las condiciones de ejecución de las políticas activas de empleo, como a tramitar la primera distribución de fondos a las comunidades autónomas según los criterios aprobados en Conferencia Sectorial el pasado 1 de abril, para programas de empleo y que alcanzó los 1.048.544.799,30 euros; también la distribución del Programa de Fomento del Empleo Agrario, a las Direcciones Provinciales del SEPE, a la resolución de la convocatoria de formación dirigida a personas ocupadas en las Ciudades de Ceuta y de Melilla, así como a llevar a cabo los trabajos preparatorios para la adecuación de las políticas activas de empleo tras el impacto en el empleo de la crisis provocada por la COVID-19. En la Conferencia sectorial de 30 de septiembre se procedió a la segunda distribución de fondos a las comunidades autónomas que, mayoritariamente afectó al Eje 2 de formación profesional para el empleo, y cuya cuantía fue de 895.916.723,70 euros. De esta forma se completa la distribución de fondos para el año 2020 a distribuir entre las comunidades autónomas para la ejecución de la legislación laboral en materia de fomento del empleo, de formación profesional para el empleo y de modernización de los servicios públicos de empleo por un total de 1.944.461.523,00 euros.

El PAPE 2020 reconstruido, tras la pandemia, fue aprobado en Consejo de Ministros del 20 de octubre de 2020, como se explica más adelante. Por otra parte, se continúa el proceso de implantación de la teleformación en las comunidades autónomas, a través de la compartición de la aplicación informática del SEPE, la formación de las empleadas y empleados públicos del Sistema Nacional de Empleo, que se van a hacer cargo de esta aplicación y del proceso de acreditación en su ámbito territorial. Igualmente, se está

trabajando para dar acceso al Ministerio de Educación y Formación Profesional, dado que tras las nuevas competencias va a incorporar a sus Delegaciones Provinciales de Ceuta y de Melilla, quienes asumirán el proceso en lo que se refiere de Certificados de Profesionalidad en las dos ciudades.

Además, se ha llevado una importante formación para el empleo de las personas en ERTE alcanzando, según los datos de FUNDAE, una cifra, todavía no cerrada, de 939.249 participantes, que incluye tanto la formación programada por las empresas para las personas trabajadoras de sus plantillas como la oferta formativa de carácter estatal.

En estos momentos, además se ha iniciado la hoja de ruta para la reforma de las políticas activas de empleo y su adaptación al nuevo contexto provocado por el impacto de la COVID-19 en el empleo.

Medidas para hacer frente a la transformación digital:

Por su parte, para hacer frente a los desafíos estructurales derivados del proceso de transformación digital, que se ha visto acelerado por la situación excepcional derivada de la pandemia COVID-19, el Gobierno de España ha aprobado la Estrategia España Digital 2025.

Esta estrategia tiene como objetivo primordial impulsar el proceso de transformación digital del país, de forma alineada con la estrategia de la Unión Europea, mediante la colaboración público- privada y con la participación de todos los agentes económicos y sociales del país.

Con un fuerte esfuerzo de inversión pública, se concibe la transformación digital como un vector esencial de impulso al crecimiento económico, el aumento de la productividad y la reducción de la desigualdad, contribuyendo de forma decisiva a la inclusión social a través de la reducción de las crecientes brechas digitales.

Este nuevo instrumento estratégico incide notablemente en varios elementos de política de empleo, que deben tenerse en cuenta en el proceso de transformación digital, como son el refuerzo de las competencias digitales de las personas trabajadoras, el impulso a la digitalización de las administraciones públicas, la aceleración de la digitalización del modelo productivo mediante proyectos tractores de transformación digital, o la garantía de los derechos de las personas en el nuevo entorno digital.

Este marco estratégico general debe por tanto analizarse de forma conjunta con los instrumentos estratégicos que orientan la actuación en materia de política de empleo.

Medidas estratégicas del Sistema Nacional de Empleo:

En la LXXVII Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos laborales del 1 de abril de 2020, en el debate sobre el Plan Anual de Política de Empleo se presentaba el correspondiente al año 2020, que previamente había sido trabajado con los distintos servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo.

La irrupción de la pandemia producida por la COVID-19 alteró todas las bases programáticas y enfrentó a los servicios públicos de empleo a un futuro, en el corto y medio plazo, sumamente incierto en términos de empleo y muy exigente en cuanto a la atención a los usuarios.

Esta situación también tuvo consecuencias en el Plan Anual de Política de Empleo 2020, de manera que, en la misma Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos laborales, se acordaba su reformulación.

Para llevarla a cabo, se puso en marcha un grupo específico de trabajo con todas las comunidades autónomas en el que decidir las líneas estratégicas y operativas que deberían marcar los servicios y programas en el período de ejecución del PAPE 2020.

Como elemento de apoyo a la confección y selección de programas y servicios a incluir por las distintas comunidades autónomas en este Plan 2020, por primera vez, se elaboró y compartió, con el conjunto del Sistema Nacional de Empleo, un documento que incluía una relación de iniciativas desarrolladas por los distintos servicios públicos de empleo, a modo de prácticas inspiradoras en un contexto COVID-19.[2]

---

[2] Se trata del documento «Conocimiento compartido: Prácticas inspiradoras para la reconstrucción del PAPE 2020», que incluye alguna de las medidas puestas en marcha por los SPE como respuesta a la COVID-19.

Fruto de todo este trabajo común del Sistema Nacional de Empleo, se aprobó un nuevo PAPE 2020 en Consejo de Ministros el 20 de octubre de 2020, alineado con los retos actuales de la situación económica, laboral y social, que incluye 696 servicios y programas distintos.

En conclusión, la pandemia ha afectado al crecimiento económico sostenido por España y a las mejoras que se venían percibiendo en el ámbito laboral, con un fuerte crecimiento del paro. La tendencia en el último año ha sido también de disminución de la actividad y de la ocupación, a pesar de que las cifras han mejorado mucho en el tercer trimestre de 2020.

Además, se debe tener en cuenta como las personas pertenecientes a los grupos y colectivos más vulnerables del mercado laboral español se ven más afectadas por las tendencias negativas que ha provocado la pandemia, como ocurre con las mujeres, las personas jóvenes y las personas migrantes. Las personas en situación de desempleo de larga duración siguen constituyendo un colectivo vulnerable y demasiado numeroso en nuestro sistema de trabajo, si bien, a la luz de los datos, como colectivo, ha seguido una tendencia ligeramente decreciente en los últimos trimestres.

A su vez, con las nuevas medidas de protección frente a la COVID-19, el empleo también se transforma, con la gran novedad del teletrabajo, poco instaurado previamente en nuestro país.

Finalmente, las actuaciones llevadas a cabo para paliar los efectos de la pandemia en el empleo, en especial los ERTES, han logrado un resultado positivo de contención, favoreciendo que el contexto laboral no se agrave aún más.

5. Conclusiones y aspectos a considerar en la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

Principales conclusiones.

Este capítulo ha seguido un enfoque objetivo, en base a resultados, como se prevé en la propia Estrategia, y ha sido complementada con aportaciones cualitativas de los organismos que configuran el Sistema Nacional de Empleo y de los interlocutores sociales más representativos. Esto permite no solamente establecer conclusiones respecto de la ejecución de la Estrategia 2017-2020 sino también identificar aspectos relevantes que, no habiendo sido abordados o completados por ella, deben de considerarse en la formulación de la siguiente Estrategia.

Asimismo, se ha considerado relevante analizar la evolución del mercado de trabajo en el período de su vigencia. En dicho análisis, que sirve de contexto a la implementación de la Estrategia, se ha tenido en cuenta la influencia de la pandemia provocada por la COVID-19, analizada en un apartado específico, puesto que ha alterado el desarrollo normal de la Estrategia en su último año de vigencia. De esta manera, a través de este análisis, se ha pretendido lograr una imagen global de los avances y de la situación actual del conjunto del Sistema Nacional de Empleo, dentro del contexto socioeconómico del período de vigencia, y de modo que facilite a su vez la identificación de áreas de mejora para la elaboración de la próxima Estrategia.

Comenzando por el análisis de la evolución del mercado de trabajo, durante el período de vigencia de la Estrategia 2017-2020, y sin ánimo de vincularlo con el impacto de la Estrategia, sino con el contexto de situación, se identifica, por un lado, un crecimiento económico sostenido con reseñables mejoras en el mercado de trabajo en el período previo a la pandemia y un fuerte deterioro posterior, si bien con ciertas mejoras en los dos últimos trimestres de la EPA de 2020.

De esta forma, desde el período de inicio de la Estrategia y hasta el estallido de la pandemia, se ha observado una reducción del desempleo y un crecimiento de la población activa y la ocupación. Asimismo, se aprecian mejoras en la calidad del empleo, con más contratos indefinidos y más empleo a tiempo completo. En cuanto a los colectivos específicos a los que la Estrategia presta especial atención, podemos observar como evolución positiva que desde el inicio de la Estrategia hasta final de 2019 se ha producido un menor desempleo de larga duración (8,8 puntos menos), un incremento del empleo femenino (el segundo país donde más crecía en 2019) o una mayor tasa de empleo en personas mayores de 55 años. En contraste, el empleo juvenil ha disminuido en ese periodo (si bien

también ha disminuido su tasa de paro). Finalmente, a pesar del aumento del empleo femenino, la brecha de género en la tasa de desempleo apenas ha disminuido.

Con el estallido de la pandemia, gran parte de los avances en el mercado laboral se truncaron, creciendo rápidamente el paro, que se situó en el tercer trimestre de 2020 en 16,26%, frente al 13,92% del tercer trimestre de 2019. Asimismo, en el 2020 la tendencia ha sido la disminución de las tasas de actividad y de ocupación que, si bien han logrado remontar en el tercer trimestre de 2020, ha provocado una evolución interanual negativa. Además, los colectivos más vulnerables han sido los más impactados por los efectos de la pandemia, como sucede en los períodos de crisis, afectando más el desempleo a mujeres, personas jóvenes y personas migrantes. Sin embargo, cabe destacar que la tendencia iniciada en trimestres previos de disminución del número total de personas en situación de desempleo de larga duración se ha conseguido mantener. Además, son destacables los esfuerzos realizados por el conjunto del Sistema Nacional de Empleo, con medidas extraordinarias en materia de protección, que han limitado el golpe de la crisis, en especial a través de los ERTE y los subsidios extraordinarios.

En cuanto a los objetivos estratégicos y de la planificación operativa de la EEAE 2017-2020 (durante el período 2017-2019), cabe resaltar que se ha realizado un análisis mixto, cuantitativo y cualitativo, analizando por un lado los indicadores existentes en cuanto al grado de cumplimiento de los objetivos y, por otro lado, las diversas actuaciones que contribuyen o coadyuvan a dicho cumplimiento.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la EEAE 2017-2020 contemplaba, además de los objetivos, proyectos que se consideran prioritarios, se ha realizado un contraste particularizado de su ejecución.

A nivel global, cabe destacar que a lo largo del período de vigencia de la Estrategia, se ha consolidado y mejorado el modelo de gobernanza y de cohesión del Sistema Nacional de Empleo a través del desarrollo y perfeccionamiento de los instrumentos previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo, tanto a través de la aprobación de los Planes Anuales de Política de Empleo como a través de hitos concretos y muy reseñables, por ejemplo, la publicación de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Además, se ha fortalecido la colaboración del Sistema Nacional de Empleo con la red europea EURES.

Dentro de los cinco objetivos estratégicos analizados, se observa la presencia de indicadores que evolucionan muy positivamente, mientras que otros han presentado un progreso más lento:

– Para el primer objetivo estratégico, vinculado a la empleabilidad de personas jóvenes, destaca la disminución de la tasa de paro durante el periodo descrito, a pesar del posterior aumento como consecuencia del impacto de la pandemia, y la aprobación del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 que ha permitido una integración de medidas para este grupo de edad y, por vez primera, ha permitido coordinar actuaciones con otros organismos de la Administración General del Estado que ejecutan políticas complementarias de las que gestiona el Sistema Nacional de Empleo.

– Para el segundo objetivo estratégico, centrado en las personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de 55 años, es reseñable la fuerte disminución del número de personas en situación de desempleo de larga duración y la aprobación del Plan para la prevención y reducción del desempleo de larga duración «Reincorpora-T» 2019-2021, con características similares al Plan de Choque para el Empleo Joven en cuanto a la integración de medidas y la coordinación con otras actuaciones complementarias con impacto indirecto sobre el empleo realizadas por organismos ajenos al Sistema Nacional de Empleo.

– En cuanto al tercer objetivo, vinculado a los diagnósticos personalizados y la oferta formativa adaptada a las necesidades del sistema productivo, cabe señalar que, dentro de los indicadores, la tasa de inserción laboral después de la formación aumentó en 2017 pero posteriormente se mantuvo estable. A pesar de ello, se han realizado notables esfuerzos para mejorar el modelo formativo, con actuaciones como la actualización del Catálogo de Especialidades Formativas, el modelo de detección de necesidades formativas, el impulso a la Red de Centros de Referencia Nacional, la formación en competencias digitales o el

proceso de implantación de la teleformación, entre otras. Destaca también el esfuerzo realizado durante el año 2020 para adaptar la ejecución de la oferta formativa a las condiciones restrictivas impuestas por la pandemia de la COVID-19, flexibilizando la impartición mediante aulas virtuales y mediante el impulso de la teleformación.

– Por su parte, dentro del cuarto objetivo estratégico que buscaba una mejora integral del Sistema Nacional de Empleo, modernizando sus instrumentos, cabe resaltar la evaluación de desempeño realizada a través del programa EVADES en todos los servicios públicos de empleo españoles, siguiendo la metodología definida por la PES Network. En términos globales se ha observado una mejora significativa en el desempeño del Sistema Nacional de Empleo que se refleja en el Informe de la PES Network referido al último período de evaluación.

– Finalmente, en el objetivo quinto respecto a abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados, destaca la aplicación de este enfoque en los referidos «planes de choque», que tienen en cuenta las circunstancias de empleabilidad de ciertos grupos sociales de manera transversal, así como las múltiples acciones de alianzas y colaboración entre diversos agentes que se han llevado a cabo.

Sin embargo, a pesar de que los indicadores de los objetivos estratégicos permiten afirmar un avance global en el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo la información cualitativa recogida también pone de manifiesto que la Estrategia 2027-2020 no abordó o no completó en su totalidad algunos de los proyectos que la propia Estrategia consideraba prioritarios para la consecución de sus objetivos tal y como se detallaba en el capítulo 4 dedicado a la Planificación operativa.

En este sentido, aunque no se determinaron indicadores concretos para estas actuaciones, pueden hacerse las siguientes consideraciones:

Respecto del «refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta años» y el «programa Integral de orientación, formación y soporte directo para jóvenes sin cualificación profesional» se han producido avances significativos, especialmente en la aplicación de la Garantía Juvenil, pero no se ha completado la puesta en marcha de un sistema integral y, sobre todo, no se han implementado los medios necesarios para su consecución. En este sentido, cabe citar el proyecto piloto de una herramienta de apoyo a la orientación, puesta en marcha en 2020, y la previsión de la medida «Orienta 3000» prevista en los Planes de Choque, que marcan el camino que debería completarse en el despliegue de la futura Estrategia.

El citado proyecto piloto de una herramienta de apoyo a la orientación ha supuesto también el primer paso hacia el «sistema de diagnóstico de la empleabilidad (…) para ayudar en la realización del diagnóstico individualizado detallado de las competencias de los desempleados, para crear los itinerarios individuales de empleo y formación» al que se refería el punto 4.3 de la EEAE 2017-2020., si bien se ha reformulado la orientación del perfilado que se contemplaba.

Igualmente, cabe decir que la EEAE 2017-2020 no implantó, como estaba previsto, el «modelo de intermediación basado en la gestión por competencias» que se preveía en el apartado 4.4. Si bien, están avanzados los trabajos previos para su puesta en marcha a partir de la adopción de la taxonomía del Sistema Europeo de Clasificación de Ocupaciones y Competencias (ESCO).

También han mejorado las funcionalidades del Portal Único de Empleo, prevista en el apartado 4.5, pero solo de manera muy limitada. Se ampliará su contenido de información, puesto que no se han desarrollado las métricas de efectividad y existe todavía margen de mejora en la integración de los historiales profesionales de los usuarios. Asimismo, el marco de referencia para la colaboración pública-privada y pública-pública, previsto en el apartado 4.6, apenas ha tenido desarrollo durante la vigencia de la EEAE 2017-2020.

En cuanto a los instrumentos de mejora de la información, continúa pendiente la modernización del SISPE para asegurar la trazabilidad e integración a nivel de personal de la vida laboral y de todas las acciones y medidas de empleo y acciones formativas en las

que participa cada usuario, así como la integración con otros sistemas del Sistema Nacional de Empleo.

Por el contrario, el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas, ha recibido un impulso significativo con varias reuniones temáticas con participación de todas las comunidades autónomas y un informe específico sobre buenas prácticas en el ámbito de los Planes de Choque realizado en 2020, aunque tiene pendiente un asentamiento como «proceso nacional de aprendizaje comparativo, sistemático y recurrente», tal y como se preveía en la Estrategia.

No se ha puesto en marcha el sistema de información del gasto en políticas de activación, que se preveía en el apartado 4.9 ni la metodología común de medición de la satisfacción de usuarios, prevista en el apartado 4.12. Sin embargo, se han cumplido algunos de sus aspectos esenciales con la previsión de mejora del sistema de gestión y soporte a la Garantía Juvenil (4.10) y con la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo, EVADES (4.11).

Por último, no se ha desarrollado propiamente una metodología de evaluación de servicios y programas, como se preveía en el apartado 4.13, salvo en la dimensión global que ha permitido el seguimiento de los PAPE. Al margen de este informe, de alcance limitado, el Sistema Nacional de Empleo tiene pendiente la evaluación sistemática de los servicios y programas y su publicación como instrumento de transparencia y mejora, de lo que se deriva la necesidad de abordar este aspecto en la siguiente Estrategia de Apoyo Activo al Empleo.

Como consecuencia de esta insuficiencia, el análisis del grado de implantación de los servicios y programas es también limitado en términos de eficacia y eficiencia, aunque se puede señalar que se ha incrementado el número total de programas implementados por parte de las comunidades autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla y la gestión estatal no transferida, a pesar de que algunos servicios y programas aún se encuentran infrautilizados.

Así, si bien la mayoría de programas y servicios comunes han tenido una implantación muy elevada, de entre el 70% y 100%, algunos no han sido utilizados o han tenido una implementación baja de alrededor del 30%. De igual forma, en cuanto a los programas y servicios propios, hay comunidades autónomas que aumentan su número mientras que en otras disminuyen, teniendo una evolución dispar.

En definitiva, los esfuerzos colectivos realizados por el Sistema Nacional de Empleo han permitido importantes avances en el cumplimiento de la Estrategia y, en concreto, de los objetivos estratégicos de la misma, si bien se requieren acciones concretas para realizar proyectos que se consideraban prioritarios y, sin embargo, no se han abordado o completado en su totalidad.

Otros aspectos clave a considerar en la EEAAE 2021-2024:

En este sentido, en el marco de este informe de situación a partir de la finalización de la EEAE 2017-2020, conviene tener en cuenta algunos marcos de referencia, de carácter estratégico, y actuaciones relevantes que no fueron completadas y que deben inspirar la nueva EEAE 2021-2024.

Marco Estratégico en España.

En el contexto nacional, el Gobierno de España ha situado el impulso de las políticas activas de empleo entre sus prioridades, asumiendo plenamente el desafío de mejorar sus recursos y su eficacia, con el apoyo del conjunto de las comunidades autónomas, que las ejecutan en sus respectivos territorios, y de los agentes sociales que contribuyen a su diseño y planificación.

Antes de la crisis provocada de la pandemia y con la vista puesta en las grandes transformaciones a las que se enfrenta el mercado de trabajo, el Gobierno de España impulsó, en marzo de 2019, la II Conferencia Nacional Tripartita con la activa participación de los interlocutores sociales, las comunidades autónomas, el Consejo Económico y Social y una amplia representación de expertos y académicos del ámbito económico y laboral.

Por otro lado, en julio de 2020, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un Acuerdo por la reactivación económica y del empleo en el cual se establecía un compromiso para la reactivación económica y la creación de empleo de calidad, junto a la extensión de

las medidas de protección y la puesta en marcha de un segundo programa financiero de apoyo a la solvencia y la inversión empresarial.

Esta agenda para la recuperación del empleo compartida por el Gobierno con los interlocutores sociales se vinculaba expresamente a la formación y recualificación de los trabajadores y las trabajadoras, la regulación del trabajo a distancia y la adaptabilidad de la jornada, la industrialización y la transición verde, la economía circular, el impulso de la digitalización de la economía y la modernización de las políticas activas de empleo. Más concretamente, con la reorientación de los recursos correspondientes hacia un sistema eficaz de apoyo personalizado, formación y recualificación de los trabajadores y el despliegue de mecanismos eficientes de alineamiento de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Para cumplir estos objetivos, además, convergen en el momento de formular la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para el periodo 2021-2024, la puesta en marcha del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y la aprobación de unos nuevos Presupuestos Generales del Estado para 2021, con la contribución de los recursos económicos procedentes del Next Generation EU, la ampliación del programa de Garantía Juvenil y las potencialidades del vigente Programa Operativo de Fondo Social Europeo.

La formulación de la nueva Estrategia supone una oportunidad clave para realizar un impulso sin precedentes y una reforma en profundidad del modelo en las políticas activas de empleo en el conjunto de nuestro Sistema Nacional de Empleo que tenga en cuenta las necesidades de todas las personas y promueva la igualdad efectiva de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Es necesario, por tanto, que este impulso de reforma de las políticas activas de empleo se base, además, en las referencias estratégicas internacionales más relevantes.

Principales orientaciones y visión estratégica y para la elaboración de la nueva EEAAE 2021-2024.

Del análisis de los resultados del mencionado informe, y del contexto estratégico de referencia, tanto nacional como internacional, se puede concluir que el impulso de las políticas activas de empleo ya no se refiere exclusivamente a la necesidad de incrementar su dotación presupuestaria, sino de adaptar el diseño, la planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo, concebidas ahora como servicios que aseguran a la ciudadanía su acceso con carácter permanente.

En este sentido y de acuerdo con el análisis realizado y todos los antecedentes expresados en este documento, es oportuno considerar en la nueva EEAAE, que el rediseño e impulso de las políticas activas de empleo no puede obviar los siguientes cinco elementos inspiradores:

1) Enfoque centrado en las personas y en las empresas.

El enfoque estratégico de las políticas activas de empleo y, por tanto, de la nueva Estrategia, debería evolucionar con el fin de garantizar determinados servicios a través de procesos de apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral, tomando como referencia el «derecho al apoyo activo para el empleo» que prevé el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Para ello, se configurará un grupo de trabajo en el que estarán representantes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, y otros departamentos ministeriales, así como los servicios públicos de empleo autonómicos y los interlocutores sociales. Para tener una estimación real del impacto presupuestario será necesario conocer el coste de cada uno de los servicios que haya que garantizar.

Este enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas debe ser compatible con la atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo y con la reducción de las brechas de género.

La orientación personalizada de las políticas activas de empleo también debe basarse en un enfoque holístico, que tenga en cuenta el conjunto de las circunstancias condicionantes del acceso y del mantenimiento del empleo, ofreciendo una atención integrada en forma de itinerarios que permitan combinar servicios y programas de activación en función de las necesidades concretas y, a la vez, en forma coordinada con las medidas de protección y de intervención social.

2) Coherencia con la transformación productiva.

Las políticas activas de empleo deben ser coherentes con las decisiones estratégicas que se orientan hacia la transformación productiva, es decir, hacia la innovación y la sostenibilidad. Por tanto, los servicios y los programas de las políticas activas de empleo deben priorizar las actuaciones coherentes con la innovación, las energías limpias, la mitigación y la adaptación al cambio climático, la economía circular, el sector de los cuidados, la acción cultural y la creación artística y la digitalización de las actividades productivas. En esta línea, se impulsará la adquisición y el desarrollo de competencias digitales por las personas trabajadoras y las empresas para dar respuesta a la rápida transformación digital de la economía y la sociedad, estimular la recuperación económica,

modernizar el modelo productivo y promover la creación de empleo de calidad, incorporando en todas las actuaciones la perspectiva de género, en consonancia con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

3) Orientación hacia resultados.

La mejora de la eficacia de las políticas activas de empleo requiere la intensificación de las relaciones entre los servicios públicos de empleo y las empresas. Requiere también mejorar la vinculación de las políticas activas de empleo con los acuerdos fruto del diálogo social y la negociación colectiva.

Como cualquier política que utiliza recursos públicos, las políticas activas de empleo deben evolucionar en la autoexigencia de eficacia y eficiencia, orientándose hacia resultados mensurables a través de indicadores de esfuerzo e impacto.

En la misma línea, deben incorporar el análisis de la satisfacción de las personas y las empresas que utilizan los servicios o participan en los programas y la comparación de resultados como instrumento de mejora y aprendizaje.

4) Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.

En el marco de la nueva EEAE, el impulso de las políticas activas de empleo se debe apoyar en la mejora de las capacidades y la transformación digital de los servicios públicos de empleo, puesto que estos son los organismos directamente responsables de su diseño, planificación, y gestión. Este fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, indisoluble de la mejora de las políticas activas de empleo, debe extenderse a los elementos críticos de su desempeño, especialmente a la mejora de la relación con las personas y con las empresas, a la trazabilidad de las acciones y al uso de herramientas inteligentes.

Con estas cinco premisas, teniendo en cuenta las aportaciones cualitativas de los representantes del Sistema Nacional de Empleo y de los interlocutores sociales, se pueden formular recomendaciones en cada uno de estos cinco elementos inspiradores para convertirlos en líneas de acción operativa en el marco de la EEAE: Impulsar el acompañamiento personalizado a demandantes de empleo a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.

1. Desarrollar un servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

2. Adaptar las políticas activas de empleo, desarrollando un marco común de referencia para el servicio de Orientación y de Prospección, impulsando la gestión por competencias en los servicios y programas de empleo y formación, intensificando la relación y los servicios para las empresas. Se reforzará la formación en identificación y eliminación de sesgos y estereotipos de género en las personas responsables de la orientación laboral para reducir la segregación horizontal del mercado laboral.

3. Vincular las políticas activas de empleo con las estrategias de cambio de modelo productivo, especialmente las dirigidas al crecimiento sostenible y la transición ecológica y con el potencial del empleo de sectores no tradicionales, las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación.

4. Impulsar la actividad económica y el emprendimiento, especialmente en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

5. Consolidar un modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo, que contemple aquellos servicios o programas que deban ser objeto de seguimiento continuo y adoptando metodologías cuantitativas y cualitativas, con la participación de los interlocutores sociales y otras entidades y organismos. La evaluación debería concretar un plan de trabajo anual y valorar especialmente la atención de las personas y las empresas, especialmente en relación con la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, considerando la calidad de los servicios, su impacto, la eficiencia del gasto y la satisfacción de los usuarios. En este sentido, debería definirse un espacio de colaboración e innovación de los servicios públicos de empleo, mediante grupos de trabajo o comunidades de prácticas estables.

6. Digitalizar la atención y la relación con las personas usuarias del Sistema Nacional de Empleo y diversificar los canales de prestación de los servicios para asegurar una provisión

personalizada e inclusiva. En este sentido, se deberían retomar algunas de las iniciativas que no se realizaron en la EEAE 2017-2020 como la integración del «expediente laboral personalizado único», con información agregada de situación y vida laboral, demanda y servicios recibidos de los servicios públicos de empleo, y prestaciones por desempleo.

7. Reforzar financieramente las políticas activas de empleo y mejorar la eficiencia de todos los recursos económicos disponibles. En esta línea, se deberían desarrollar los mecanismos y herramientas que permitan una mejora de la planificación y de la gobernanza del conjunto del Sistema. Entre las medidas a considerar debería recuperarse la puesta en marcha del proyecto previsto y no ejecutado en la EEAE 2017-2020 sobre el análisis de todos los recursos y gasto público vinculado a las políticas activas de empleo, completado con un mapa de participación institucional y una herramienta de información que facilite la gobernanza del Sistema.

8. Por último, la nueva Estrategia podría aprovechar algunas dinámicas iniciadas, pero no completadas por la EEAE 2017-2020, como la referida a la puesta en marcha con carácter estable de un sistema de aprendizaje comparativo entre los servicios públicos de empleo y un enfoque integral e integrado de las medidas que se orientan a promover la igualdad de mujeres y hombres y a grupos prioritarios o especialmente vulnerables en relación con el empleo.

Así, aprovechando la experiencia positiva de los Planes de Choque para personas jóvenes y personas en situación de desempleo de larga duración, cabría mantener la planificación integrada para estos dos grupos, especialmente afectados por la pandemia de la COVID-19, que ha afectado negativamente a sus posibilidades de acceso al empleo estable y de calidad, y extender este mismo enfoque integrado a otros grupos prioritarios, como el de las personas con discapacidad, fortaleciendo las medidas de acceso al mercado ordinario de trabajo y el tránsito desde el mercado protegido.

5) Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

La planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo a través de la nueva EEAAE se deben apoyar en los principios de gobernanza y cohesión ya consolidados en el Sistema Nacional de Empleo, aprovechando los marcos relacionales con los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, como la Conferencia Sectorial o el Consejo General, así como las prácticas habituales de colaboración técnica, como los grupos, los entornos colaborativos de trabajo y el aprendizaje mutuo a través del intercambio de buenas prácticas.

Estos principios no deben limitarse al proceso de elaboración de la EEAAE, sino a todos los elementos necesarios para su desarrollo, seguimiento y evaluación. Asimismo, deben extenderse a todos los procesos de planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo.

CAPÍTULO II

Escenario y tendencias del Mercado de Trabajo

Contexto actual. Situación y tendencias del mercado de trabajo. Principales efectos de la crisis sanitaria.

1. Introducción

La actual crisis sanitaria está provocando y acelerando transformaciones muy significativas en la actividad económica y en el mercado laboral. El impacto está siendo aún mayor en el caso de España, debido al elevado peso del sector servicios en nuestra economía y la atomización de nuestro tejido productivo. Las proyecciones del Banco de España, publicadas en septiembre, estiman que la caída del PIB se situará entre el 10,5% y el 12,6% este año, en función de la evolución de la epidemia durante el cuarto trimestre. Pueden destacarse dos consecuencias importantes de la pandemia en el mercado laboral:

a) Un crecimiento significativo del desempleo como consecuencia del descenso de la actividad productiva. Aunque el impacto laboral ha sido atenuado por los ERTES, la tasa de

paro (en porcentaje sobre la población activa) se ha situado en el 16,1% al finalizar 2020. Para el próximo año, las previsiones apuntan a un leve descenso del paro, si bien la evolución será muy heterogénea por sectores, con una recuperación del empleo más rápida en la industria y la construcción y más lenta en aquellos sectores más golpeados por la falta de movilidad, en particular turismo y restauración. El protagonismo de las PYMES en estos sectores, que son intensivos en mano de obra, junto a la elevada proporción de contratos temporales en nuestro mercado laboral (26,3% en 2019) debilitan la resistencia del empleo ante la crisis.

b) El segundo impacto destacable de la pandemia es la anticipación de algunos cambios estructurales que habrían ocurrido de forma más gradual durante los próximos años. En particular, se ha acelerado la transformación digital y robótica, procesos que van a tener una profunda incidencia laboral y social, junto a la creciente importancia de la sostenibilidad. En fases de mayor dificultad económica las empresas intensifican el proceso de sustitución de personas por máquinas, porque la automatización (que conduce a una reducción de los costes) se convierte en un factor de competitividad aún más relevante.

Según datos de la Comisión Europea, más del 86% de las PYMES españolas no tenían un plan de digitalización antes del inicio de la pandemia. Sin embargo, el comercio electrónico en España ha crecido durante la pandemia más del 23 %, siendo el país de la Unión Europea con el mayor incremento.

Otra consecuencia derivada de esta aceleración en los cambios tecnológicos es la necesidad de una nueva formación o recualificación de la fuerza laboral. Así, la Cumbre para el Reinicio Laboral organizada por el Foro Económico Mundial (WEF) de octubre de 2020, apunta que el 50 % de todas las personas empleadas necesitarán volver a formarse para el año 2025, a medida que aumente la adopción de nueva tecnología por parte del tejido productivo. Esta tecnología estará ligada, por una parte, a la adopción de nuevas herramientas o metodologías productivas asociadas al puesto de trabajo. Y, por otro lado, estará relacionada con los nuevos escenarios provocados por el teletrabajo. A este respecto, las empresas consultadas por el Foro Económico Mundial creen que es posible que el 44% de las personas empleadas tengan que formarse en el uso de esas nuevas herramientas y metodologías.

En resumen, los efectos de la pandemia están modificando rápidamente el modo de trabajar en general y, además, van a producir un trasvase de empleo entre algunos sectores económicos. La severa incidencia de la crisis en algunas actividades (restauración, comercio minorista, hostelería...) va a provocar un excedente de fuerza laboral que puede ser aprovechado para impulsar el desarrollo de la economía sostenible, la investigación, la economía social o el cuidado de personas dependientes.

2. Análisis del impacto de la crisis por sectores

a) Los sectores más afectados por las limitaciones de movilidad y por la sensación de inseguridad que ha producido la pandemia son los siguientes: el turismo (hostelería, agencias de viajes, transporte de pasajeros, alquiler de coches…), la restauración, las actividades deportivas y de entretenimiento, el ámbito creativo y artístico y el comercio minorista. En general, estos sectores están dando trabajo a muchas personas que tienen niveles de formación bajos y escasos conocimientos digitales.

En el comercio minorista probablemente no se recuperará el nivel de empleabilidad anterior a la pandemia, porque la transformación digital de la actividad comercial ya estaba en marcha y es un proceso inevitable. Es obvio que el comercio online requiere un menor número de personas empleadas que el modelo tradicional de compra presencial. De manera que una proporción de quienes tienen la propiedad o trabajan en tiendas minoristas tendrán que reorientar su actividad o cambiar de ocupación, como ya lo están haciendo.

La mencionada aceleración de los procesos de automatización también afectará a otros sectores a medio plazo. Los empleos consistentes en tareas repetitivas y rutinarias son los que presentan un mayor riesgo de desaparecer debido a la robotización, y en muchos casos estas ocupaciones son de baja o media cualificación, carente de acreditación formal (personal administrativo, cajeros de supermercados, responsables de inventariar almacenes, vigilantes para controlar accesos...).

El sector de la automoción, con un importante peso en la industria española, también está sufriendo un significativo proceso de transformación debido a los requerimientos de una movilidad sostenible que reduzca el nivel de emisiones, junto a un profundo cambio tecnológico, fruto del avance acelerado de la digitalización. Por ello, es un sector que requerirá inyección de fondos en I+D y una recualificación de las personas que trabajan en él.

b) Algunos sectores han resultado beneficiados como consecuencia de los efectos de la pandemia. En primer lugar, podemos destacar el comercio electrónico y otros sectores asociados al crecimiento de la actividad comercial en Internet, como son la logística, el transporte de mercancías y las entregas a domicilio. El impulso del comercio online y el teletrabajo también han favorecido al sector de la informática y de las comunicaciones. Asimismo, los sectores de ocio doméstico, farmacéutico, sanitario y comercio de productos alimentarios están experimentando incrementos de actividad productiva.

En los próximos años los mencionados procesos de digitalización y sostenibilidad van a potenciar aún más el crecimiento del empleo en sectores relacionados con diversas ingenierías, comunicación y redes sociales, diseño gráfico, energías renovables, eficiencia energética y tratamiento de residuos.

Por otro lado, debido al progresivo envejecimiento de la población española, los siguientes sectores tendrán previsiblemente un crecimiento de la empleabilidad a medio plazo: sanitario, farmacéutico, servicios sociales y, en particular, cuidados a personas dependientes en el hogar.

3. Medidas a adoptar para enfrentar las consecuencias de esta crisis

Ante la difícil situación actual, es preciso desplegar una serie de medidas encaminadas a impulsar y remodelar la economía y el mercado laboral.

Se estima necesario un aumento de la inversión tanto pública como privada, que esté focalizada, por un lado, en proyectos de transformación digital. Así, para facilitar el teletrabajo, la teleformación y el aprovechamiento de Internet en las políticas activas de empleo, es imprescindible realizar una mayor inversión en las infraestructuras tecnológicas, extendiendo la banda ancha a las zonas rurales que aún carecen de ella y posibilitando una conectividad asequible. Y, por otra parte, en proyectos ecológicos, particularmente, en el fomento de la investigación e innovación, en la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, en el transporte sostenible y en la gestión de los recursos hídricos y de los residuos. La disponibilidad de estos recursos e infraestructuras en las zonas rurales es una premisa indiscutible para la creación y desarrollo de oportunidades de empleo y de crecimiento, y un pilar indispensable para enfrentar el reto demográfico y contribuir a fijar la población al territorio.

El Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030 contempla una Línea de Acción específica sobre la protección y el fomento del empleo a través de la adaptación. Las acciones de adaptación al cambio climático pueden tener dos efectos complementarios sobre el empleo: la prevención de la pérdida de empleos, al limitar los impactos derivados del cambio climático, y la creación de nuevos empleos derivados de las propias iniciativas de adaptación, además de promoverse una economía más resiliente.

La economía circular propone un cambio de paradigma en el sistema económico actual, para responder a los desafíos globales concernientes al cambio climático y a la sostenibilidad. Además, representa una oportunidad para potenciar el crecimiento económico y la creación de nuevos mercados, nuevos modelos de negocio y nuevos empleos, fortaleciendo la innovación y, sobre todo, desligando desarrollo y bienestar del consumo de recursos naturales. Uno de los pilares de la economía circular se fundamenta en el mantenimiento de los materiales durante el máximo tiempo a fin de reducir el agotamiento de recursos y de materias primas, transformando los residuos en materias primas secundarias, optimizando la producción y contribuyendo a la mejora de productividad y rentabilidad, así como a la reducción del impacto medioambiental. Implica una serie de fases que van desde el ecodiseño a la producción, el consumo, la reparación, el reciclaje y la vuelta de los materiales reciclados al ciclo.

Tanto el Plan de Acción de la Unión Europea para la Economía Circular, como la Estrategia Española de Economía Circular persiguen mejorar la competitividad y

sostenibilidad de la economía, el crecimiento productivo y del empleo, y prevén aumento de ocupaciones en distintos sectores del mercado de trabajo, así como su «enverdecimiento». Además, se plantean políticas de I+D+i, de apoyo a emprendedores y empresas innovadoras; y se fomentan las sinergias entre sectores industriales que la aplican (simbiosis industrial). Todo lo cual avala la necesidad de abordar de forma continua estudios detallados y actualizados sobre esta materia y las oportunidades de empleo que ya está generando y va a generar en los próximos años. En esta línea, el Servicio Público de Empleo Estatal, a través de su Observatorio de las Ocupaciones, ha elaborado el «estudio prospectivo sobre las actividades económicas relacionadas con la economía circular».

Por otro lado, la rápida evolución tecnológica está produciendo cambios que inciden en muchos perfiles profesionales, que deben adecuarse a los nuevos requerimientos y formas de trabajar. Procesos como el de la digitalización pueden suponer un riesgo de mayor polarización en la estructura del empleo, que refleja el reducido peso de la población con niveles formativos intermedios y la concentración en los extremos. La transformación tecnológica también puede generar déficit de profesionales en algunas ocupaciones, como es el caso de los perfiles especializados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM o STEM). En consecuencia, se deben llevar a cabo acciones que refuercen la formación y recualificación profesional de las personas trabajadoras, e incorporen la perspectiva de género para impulsar la incorporación de mayor número de mujeres, que las capaciten para la promoción profesional o para reorientar su trayectoria a sectores con mejores perspectivas. Un reto significado y mantenido en el tiempo es el de la plena incorporación de la mujer a la adquisición de estos perfiles especializados. El caudal de talento y de justicia social que ello representará para nuestro país, requiere un esfuerzo inaplazable, firme y decidido en esa dirección.

En una sociedad basada en el conocimiento, la formación para la investigación es un elemento clave en la actualidad. La necesidad de incrementar el número de personas con competencias para la investigación y la innovación es uno de los principales desafíos que debemos enfrentar. Figuras como las del doctorado industrial, que tienen por objeto potenciar la interacción entre el ámbito empresarial y académico y fomentar la transferencia de conocimientos desde la investigación a su aplicación práctica, son por una parte una buena herramienta para alentar la investigación multidisciplinar, las oportunidades de investigación colaborativa, así como su provecho a la industria y otros sectores no propiamente académicos y su influencia en las diferentes habilidades de arraigo empresarial que obtendrán las personas así formadas, como la comunicación, el trabajo en equipo, el emprendimiento, la gestión económica y financiera y del tiempo. Por otra parte, son un instrumento muy adecuado para liderar y contribuir al trasvase de conocimiento hacia el bienestar de la sociedad.

Los análisis de las ofertas de empleo que se publican en el portal de «Empléate» y en otros portales de Internet muestran la aparición de profesiones emergentes relacionadas con la digitalización, que previsiblemente van a experimentar un fuerte crecimiento en los próximos años, si bien todavía tienen un peso relativo pequeño en la generación de empleo. Entre otras, podemos mencionar las siguientes: especialista en inteligencia artificial, ingeniería de robótica, agile coach, desarrollo de big data, experta de arquitecturas en la nube, especialista en ciberseguridad, control de tráfico con drones, representantes de atención al cliente online o diseño de impresión 3D en la moda. Es decir, una serie de ocupaciones innovadoras que requieren unos conocimientos muy especializados.

El proceso de digitalización de las actividades económicas va a producir significativos cambios de contenido en muchos puestos de trabajo tradicionales, especialmente en administración y gestión, transporte y mantenimiento de vehículos y comercio y marketing. Esta última familia profesional incluye algunas de las ocupaciones que van a seguir siendo muy demandadas (por ejemplo, dirección de ventas o desarrollo de fuerza de ventas) pero que también requerirán la adaptación en competencias tecnologías de la información y comunicación (TIC) por el desarrollo veloz de los nuevos canales de venta.

La actual situación generada por la enfermedad de la COVID-19 ofrece la oportunidad de formar a muchas personas trabajadoras afectadas por ERTES, pertenecientes a sectores que previsiblemente tendrán dificultades para recuperar los niveles de actividad anteriores a la crisis. Por ejemplo, personas que trabajan en el comercio minorista o la restauración, que

suelen tener un bajo nivel de habilidades y competencias digitales, deberían recibir cursos básicos de formación en TIC: uso de hojas de cálculo, procesadores de texto, acceso a Internet y al correo electrónico, etc. Esta alfabetización digital es un paso necesario para posibilitar su adaptación a ocupaciones de otros sectores productivos.

Los comercios que tienen sus datos actualizados en los buscadores registran siete veces más accesos a sus sitios de Internet. Esto les convierte en visibles y visitables, puesto que el 75% de la clientela potencial busca online los negocios cercanos antes de acudir a ellos, según el último informe de usabilidad de Google España. Por lo tanto, es necesario identificar como políticas proactivas de empleabilidad la digitalización de las actividades económicas de las microempresas y PYMES del sector de servicios, que representan el 83% de las empresas de este sector en España y el 20,5% de las personas que trabajan en el sector (datos de 31 de diciembre de 2020). Junto a la mencionada formación tecnológica, también existe una urgente necesidad formativa de acceso al primer empleo en el caso de la población joven. La recuperación del mercado laboral de las personas jóvenes está siendo más lenta que la de otros colectivos. Dentro del colectivo juvenil se identifican muy diferentes subgrupos, entre los que hay que destacar a quienes no trabajan ni estudian, o bien son personas activas, pero sin cualificación (cabe recordar aquí la elevada tasa de abandono temprano de la educación y la formación, que fue del 16% en 2020), o bien están en situación de desánimo y no buscan trabajo, especialmente en el tramo de edad entre 25 y 30 años.

Es necesario que dentro de la programación formativa se desarrollen planes específicos, que faciliten la incorporación de estas personas jóvenes al mercado laboral. Corremos un riesgo cada vez mayor de retrasar esta incorporación, con todas las consecuencias que ello conlleva, además de las demográficas. En particular, es necesario articular acciones formativas que faciliten el acceso al trabajo de jóvenes con baja cualificación, priorizando aquellas relacionadas con ocupaciones elementales que requieren conocimientos teóricos sencillos y capacidades prácticas a aplicar, por tanto, con una duración formativa reducida, con prácticas en los centros de trabajo, que permitan dar el primer paso en el desarrollo laboral de estas personas.

Existe una parte de la población desempleada que no aparece de forma visible en las estadísticas. Se trata de aquellas personas que no encuentran un nuevo empleo y ni siquiera se registran como demandantes en los servicios públicos de empleo. Estas personas, simplemente, dejan de buscar trabajo. Es el denominado «efecto desánimo». Ahora, como consecuencia de la crisis del coronavirus, las cifras del desánimo han vuelto a repuntar. Según EUROSTAT, el porcentaje de la población activa, de entre 20 y 64 años, que podría buscar trabajo y no lo hace, fue del 5,8 % en el segundo trimestre de 2020. Es la cifra más alta desde que se tienen registros (2005). Además, es la cuarta cifra más alta de la UE, tras Italia (12,5 %), Irlanda (7,1 %) y Croacia (6 %); la media de la UE se sitúa en el 4,2 %. Para afrontar este reto, es necesario impulsar la participación de las empresas en relación con las demandas de formación que requieren sus puestos de trabajo y canalizarlas a través de acciones formativas de corta duración y prácticas en el entorno productivo, que posibiliten la contratación a más largo plazo.

Las previsiones a medio plazo indican que una parte importante del empleo se generará por la demanda de sustitución, completando a la demanda por crecimiento de la actividad. Casi un millón y medio de las personas afiliadas en alta en la Seguridad Social tienen sesenta o más años. Muchas de las personas que relevarán a quienes estén ya cerca de la jubilación van a tener que desempeñar nuevas y distintas competencias en el desempeño de esas ocupaciones, por lo tanto, deberán tener un perfil profesional con cualificaciones más amplias. Es importante que el relevo de perfiles profesionales seniors a juniors se planifique con antelación para asegurar la transferencia de conocimientos de un amplio grupo de personas cualificadas que se va a retirar. Los grupos ocupacionales en los que está previsto una mayor tasa de reposición son: trabajadores y trabajadoras cualificadas de la agricultura; puestos de dirección, gerencia y técnicos; profesiones científicas e intelectuales. Igualmente, un porcentaje significativo de empresas pequeñas y micro empresas pertenecen a personas con más de 60 años, próximas a la jubilación y cese de actividad. Esta circunstancia puede suponer una oportunidad para que nuevas emprendedoras realicen el relevo generacional.

A medio plazo, además de los nuevos perfiles mencionados de informática y comunicaciones, tienen buenas expectativas de crecimiento las siguientes familias profesionales: electricidad y electrónica, fabricación mecánica, actividades físico deportivas y química.

Finalmente, entre las medidas a adoptar debemos destacar también el desarrollo de acciones encaminadas a la integración social y laboral de personas en riesgo de exclusión. En el último informe de riesgos globales presentado por el Foro Económico Mundial se destacan, entre otras variables, la exclusión social y las desigualdades económicas en sociedades avanzadas como uno de los principales riesgos para la economía mundial, incidiendo especialmente en el desempleo y el empleo precario. Por consiguiente, es necesario alentar la conversión y creación de empresas sociales que posibiliten el inicio a aquellas personas que lo necesiten de un itinerario de inserción personalizado a las personas en situación de exclusión social o con discapacidad. En este sentido, las empresas de inserción (cuyo régimen está regulado por la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción) ofrecen excelentes ejemplos que combinan la lógica y el éxito empresarial con metodologías de inserción laboral basadas en el compromiso y la justicia social, y en la firme voluntad de colocar a las personas en el centro de la actividad.

El empleo con apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones individualizadas, adaptadas a las circunstancias específicas de las personas trabajadoras con discapacidad, para que puedan acceder, mantenerse y promocionar en el empleo ordinario quienes tengan especiales dificultades para hacerlo, en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores y trabajadoras. Deben contar para ello con el soporte de profesionales y de los medios materiales que sean necesarios. La carencia de este apoyo profesional y material es la principal de las dificultades mencionadas. La plena incorporación requiere un acompañamiento y entrenamiento previos en el mismo puesto de trabajo para el desempeño de una o varias tareas concretas.

El Servicio Público de Empleo Estatal apoya y refuerza las acciones de las empresas y de los agentes sociales para innovar y adaptarse a la transformación del mundo laboral.

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE analiza en profundidad la situación actual y tendencias del mercado de trabajo, para anticiparse a los requerimientos del tejido productivo. Con este fin el confecciona y publica anualmente el «informe de prospección y detección de necesidades formativas», como punto de partida y referente para la elaboración de una oferta formativa que dé respuesta a los desajustes y cambios del mercado laboral. El informe identifica las necesidades técnico-profesionales y transversales de cada una de las ocupaciones estudiadas, agrupadas en Familias Profesionales, y cuenta con una creciente participación sectorial, en un marco en el que el SEPE organiza, incentiva y promueve las aportaciones de agentes sociales y sectoriales a la tarea conjunta de detección de necesidades formativas.

Esta labor permanente del Observatorio ofrece un diagnóstico actualizado de las necesidades formativas de cada ocupación, que puede constituir un buen referente para realizar la programación y ejecución de la formación. Una fase posterior de seguimiento y evaluación de los cursos permitirá retroalimentar el sistema formativo de manera circular, y realizar los ajustes pertinentes en el diagnóstico. En relación con la programación será preciso disponer de unidades especializadas que puedan realizar la traslación de las necesidades formativas demandadas por el sistema productivo al programa formativo. En esta tarea puede ser importante contar con la participación de las universidades y de organizaciones y personas de reconocida cualificación.

El análisis de una muestra significativa de ofertas de empleo tomadas de Internet es otra de las líneas de estudio de ámbito estatal que realiza el SEPE a través del Observatorio de Ocupaciones. Sus resultados se editan anualmente en el documento «los perfiles de la oferta de empleo», y sirven para detectar los principales requisitos de estas ofertas y caracterizarlas, ofreciendo al mismo tiempo una muestra de la situación del mercado de trabajo. La distribución por familias profesionales del número de ocupaciones más significativas representadas en estas ofertas, es en estos momentos la siguiente:

Familias profesionales	Núm. ocupaciones seleccionadas
Sanidad.	16
Informática y comunicaciones.	14
Servicios socioculturales y a la comunidad.	10
Administración y gestión.	9
Agraria.	7
Comercio y marketing.	7
Seguridad y medio ambiente.	6
Fabricación mecánica.	4
Transporte y mantenimiento de vehículos.	4
Electricidad y electrónica.	3
Energía y agua.	3
Industrias alimentarias.	3
Química.	2
Actividades físico deportivas.	1
Edificación y obra civil.	1
Hostelería y turismo.	1
Instalación y mantenimiento.	1
Total ocupaciones seleccionadas.	92

Como muestra la tabla anterior, destacan principalmente las ocupaciones de sanidad y de informática y telecomunicaciones, seguidas por servicios socioculturales y a la comunidad y administración y gestión.

En cuanto a su distribución territorial, la mayoría de las tendencias de variación de empleo por familia profesional que se observan en el conjunto del Estado durante el año 2020 tienen validez en todas las comunidades autónomas. Se produce un crecimiento de la contratación en la actividad sanitaria: médicos y médicas especialistas, profesionales de la psicología, enfermería y auxiliares de enfermería, en particular vinculados a geriatría. Las ocupaciones relacionadas con informática, telecomunicaciones y consultorías experimentan un desarrollo, especialmente en Cataluña y la Comunidad de Madrid. Aunque el comercio minorista, en general, está sufriendo una disminución de ventas, hay actividades concretas que presentan un buen comportamiento del empleo, como son los supermercados, farmacias y tiendas especializadas en productos informáticos y de ocio doméstico. También ha crecido el empleo en la actividad logística, en particular el envío y reparto de comidas y productos a domicilio.

En el difícil contexto actual, junto a esta labor de estudio y análisis del mercado laboral, las políticas activas de empleo se configuran un instrumento básico para mejorar la empleabilidad de todas las personas trabajadoras y, en particular, de los colectivos más desfavorecidos. Además, las políticas de empleo deben destinar sus recursos económicos, técnicos y humanos a aquellas acciones que permitan adaptarse con celeridad a las nuevas necesidades de las empresas y de la sociedad, tanto si proceden del impacto más inmediato de la crisis sanitaria, como si derivan de tendencias de cambio estructurales.

La formación y la orientación laboral deben partir de un buen diagnóstico de las necesidades formativas que el mercado laboral precisa y demanda en cada momento, y de una información basada en el conocimiento de esas necesidades y de las evidencias que muestren los datos producto de la experiencia acumulada por los servicios públicos de empleo en su atención a las personas y a las empresas. Las nuevas tecnologías de análisis de datos y la implantación progresiva de procesos basados en el uso ético de la inteligencia artificial, serán herramientas que permitan mejorar los resultados de esas atenciones y la adecuación de las políticas activas de empleo al cumplimiento de sus objetivos estratégicos y finalistas.

Evolución en cifras de la situación del Mercado de Trabajo.

El impacto de esta crisis sanitaria se hace especialmente visible en la brusca ruptura a partir del segundo trimestre de 2020, de la tendencia mostrada por los principales indicadores del mercado de trabajo. Los valores recogidos en las siguientes gráficas son datos definitivos a 4.º trimestre de cada año en la serie 2008-2020 extraídos de la EPA con los comentarios más relevantes de las mismas.

La EPA mostró un significativo incremento desde el año 2008 de la tasa de paro, consecuencia del comienzo y evolución de la crisis económica iniciada a finales de 2007, y

alcanzó su nivel más desfavorable en el primer trimestre de 2013. A partir de entonces, la tasa de paro se redujo progresivamente para todos los grupos de edad, de manera más acentuada entre las personas jóvenes. Esta tendencia se interrumpió abruptamente en el segundo trimestre de 2020. En el año 2020 se vuelve a elevar en todos los grupos de edad, y de nuevo de manera significativa en el colectivo de jóvenes (Gráfico 1).

Gráfico 1. Evolución de la tasa de paro por grupos de edad. España 2008-2020T4

Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

En el Gráfico 2 se muestra la tasa de paro desglosada por sexos, y aunque globalmente ésta se ha ido reduciendo a partir de 2013, la brecha de género siempre se ha mantenido y ensanchado en los últimos años. En el 4.º trimestre de 2020, con la ruptura de la tendencia a la baja y nuevo aumento de la tasa de paro a todos los niveles, las diferencias entre hombres y mujeres han aumentado significativamente.

Gráfico 2. Evolución de la tasa de paro por sexos. España 2008-2020T4

Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

Como podemos ver en el tercer gráfico, nuestro mercado de trabajo continúa teniendo en la brecha de género uno de sus principales retos. La disminución a buen ritmo en el número de parados iniciada a partir de 2013 se ha roto este último 2020 retrocediendo a los niveles de hace 3 años. La diferencia en el paro entre hombres y mujeres tuvo un punto de inflexión a principios de 2016, a partir del cual la brecha de género ha ido aumentando lenta pero progresivamente, pero ha sido en este último periodo de crisis sanitaria donde la brecha se ha hecho considerablemente mayor.

Gráfico 3. Evolución del número de parados por sexos. España 2008-2020T4

Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

Si observamos el porcentaje de parados por sector económico (Gráfico 4), vemos que los efectos de la pandemia no han alterado sustancialmente los valores, aunque sí han ralentizado las tendencias. A partir de 2015 hay una clara disminución del porcentaje de personas que buscan su primer empleo o se encuentran en una situación de paro de larga duración, pasando de un 60,7% a finales de 2014 a un 46,8% a finales de 2020. Por el contrario, se ha producido en ese periodo el efecto inverso en el sector servicios, pasando de un mínimo histórico del 26,2% a finales de 2014 a un 38,9% en 2020. En ese mismo periodo, el resto de sectores productivos (Agricultura, Industria y Construcción) se mantienen prácticamente inalterables.

Gráfico 4. Porcentaje de parados por sector económico. España 2008-2020T4

Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

En el siguiente gráfico (Gráfico 5) queda reflejado de mejor manera lo que se ha visto en el anterior, y es nuestra gran dependencia del sector servicios, de hecho, más de tres cuartas partes de nuestra población ocupada forman parte del mismo, y es el que con mayor virulencia ha acusado la crisis por las restricciones a la movilidad. La tendencia positiva iniciada a partir de 2014 se rompe en 2020, y mientras que en los demás sectores la disminución en el número de personas ocupadas baja muy ligeramente, es el sector servicios el que se lleva la peor parte, pasando de 15,12 millones de personas a 14,59 millones.

Gráfico 5. Evolución del número de ocupados por sector económico. España 2008-2020T4

Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

En relación al empleo total, tanto indefinido como temporal, en el Gráfico 6 se muestran las tasas de variación interanual de los mismos. La tendencia iniciada a principios de 2016 con una clara disminución de la temporalidad en el empleo y aumento de los puestos de trabajo de carácter indefinido queda igualmente rota el último año con la disminución de la población ocupada a todos los niveles.

Gráfico 6. Evolución del empleo total, indefinido y temporal. España 2009-2020T4

Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

CAPÍTULO III

Principios inspiradores de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

Principios inspiradores

Transcurridas las dos primeras décadas del siglo XXI se hacen patentes las transformaciones que se están produciendo en los mercados de trabajo, sus efectos sobre el empleo y sobre condiciones de vida de las personas. Estos cambios profundos suscitan un amplio debate que se extiende a todos los ámbitos de la interlocución política, económica y social.

Dentro de esta reflexión global de lo que debe ser una evolución inteligente, sostenible e integradora de los mercados de trabajo, que requieren un nuevo impulso del diálogo social y la necesidad de adaptar la regulación laboral, la reforma de las políticas activas de empleo representa en sí misma un reto país. Por una parte, porque las políticas activas de empleo son un elemento sustancial para acompañar a las personas en las transiciones laborales, cada vez más frecuentes, a través de la orientación, la formación permanente, el reciclaje profesional y el aprovechamiento de las oportunidades de empleo a lo largo de la vida laboralmente activa. Por otra, porque son un complemento imprescindible de las políticas de

protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la cronificación de la dependencia de las medidas de protección, al tiempo que deben acompañar el necesario proceso de transformación productiva y son un potente instrumento para combatir las brechas de género.

En concreto, para las mujeres y para ciertos colectivos como las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y otros colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad, las políticas activas de empleo contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación. Son también un instrumento útil para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación.

Asimismo, las políticas activas de empleo contribuyen al desarrollo empresarial mejorando la disponibilidad y la capacitación de la oferta de trabajo, que el tejido productivo requiere en cada momento y en cada sector de actividad, y facilitando la transición productiva inteligente y sostenible. En este sentido y en el contexto actual, las políticas activas de empleo deben ser también una palanca para impulsar la innovación y la modernización de las empresas, el cambio de modelo energético y afrontar con éxito el desafío tecnológico que afronta el conjunto de la economía.

En definitiva, las políticas activas de empleo mejoran la empleabilidad de las personas, facilitan la transición entre empleos, el desarrollo de las capacidades y la inclusión sociolaboral de las personas más vulnerables, reduciendo las necesidades financieras de las políticas de protección y, al mismo tiempo, potencian las capacidades de las empresas y mejoran el funcionamiento del sistema productivo. Son, por tanto, un elemento esencial de la cohesión social y territorial, que las convierte en políticas públicas de inversión, enfocada desde la perspectiva de la mejora de la empleabilidad de las personas y de su contribución al desarrollo económico.

En España, las circunstancias del mercado de trabajo con un elevado desempleo estructural, relaciones laborales precarias y con desigualdades territoriales en las oportunidades de empleo convierten a las políticas activas de empleo en un instrumento esencial de una política de empleo inteligente, sostenible e integradora. Con el apoyo del Fondo Social Europeo en los años posteriores a la entrada de España en la Comunidad Económica Europea, las políticas activas de empleo ya fueron decisivas para facilitar la transición de grandes sectores de la economía española a través de la mejora de la capacitación de las personas. Lo deberían haber sido para la mejora de la empleabilidad tras la crisis económica y financiera de la última década, pero faltó impuso político y presupuestario, para que hubieran podido ser una auténtica palanca a favor de la igualdad de oportunidades.

La nueva crisis del empleo provocada por la pandemia del COVID-19 requiere una intervención pública decisiva con un impulso cuantitativo y cualitativo de las políticas activas de empleo. Así como las medidas de protección, como la protección extraordinaria frente al desempleo y las medidas de liquidez, han resultado esenciales en estos últimos meses, las políticas de activación y transición al empleo serán esenciales para la recuperación económica y laboral y para evitar el aumento de las desigualdades como consecuencia de la pandemia.

De ahí que el Gobierno de España haya situado la reforma y el impulso de las políticas activas de empleo entre sus prioridades la modernización de estas políticas y el acompañamiento personalizado a las personas y a las empresas, como primer principio inspirador.

Como segundo principio inspirador, de esta nueva Estrategia, es el compromiso con el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo. No se puede seguir manteniendo la anomalía española que caracteriza nuestras relaciones laborales.

De hecho, aun antes de la crisis provocada de la pandemia y con la vista puesta en las grandes transformaciones a las que se enfrenta el mercado de trabajo, el Gobierno español

impulsó, en marzo de 2019, la II Conferencia Nacional Tripartita con la activa participación de los interlocutores sociales, las comunidades autónomas, el Consejo Económico y Social y una amplia representación de expertos y académicos del ámbito económico y laboral.

Más recientemente, en julio de 2020, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un acuerdo por la reactivación económica y del empleo en el cual se establecía un compromiso para la reactivación económica y la creación de empleo de calidad, junto a la extensión de las medidas de protección y la puesta en marcha de un segundo programa financiero de apoyo a la solvencia y la inversión empresarial.

De hecho, esta agenda para la recuperación del empleo compartida por el Gobierno con los agentes sociales se vinculaba expresamente a la formación y recualificación de las personas trabajadoras a lo largo de toda la vida laboral, la regulación del trabajo a distancia y la adaptabilidad de la jornada, la industrialización y la transición verde, la economía circular, el impulso de la digitalización de la economía y la modernización de las políticas activas de empleo. Más concretamente, con la reorientación de los recursos correspondientes hacia un sistema eficaz de apoyo personalizado, formación y recualificación de los trabajadores y el despliegue de mecanismos eficientes de alineamiento de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Esta personalización de los servicios dirigidos tanto a personas como a empresas, a través del acompañamiento a lo largo de todo el proceso laboral es el tercer principio inspirador de la nueva Estrategia.

Acompañamiento personalizado que debe complementarse con el proceso de digitalización de los servicios públicos de empleo, con la incorporación del Big Data y la Inteligencia Artificial, garantizando enfoques específicos basados en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, no solo en las herramientas de perfilado holístico, sino también y de manera relevante en toda la relación de servicios y muy particularmente en el proceso de detección de necesidades formativas, de prospección y tendencias de mercado de trabajo, en el Sistema de Información de los servicios públicos de empleo, así como en los procesos de seguimiento y evaluación. Se trata de modernizar los servicios públicos de empleo, para ser capaces de dar soporte a las nuevas políticas activas de empleo.

Como cuarto principio inspirador, esta nueva Estrategia concibe las políticas activas de empleo, como palanca de transformación productiva, para el especial fortalecimiento de la transición ecológica y la transformación digital. Las empresas han sido las grandes olvidadas de las anteriores políticas y son claves para el avance transformador que se propone como objetivo de los servicios públicos de empleo.

La clave del cambio de modelo que establece la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 es lograr la eficacia y evaluar para garantizar esa eficacia, así como para la rendición de cuentas. La evaluación por tanto es un Eje vertebral de esta nueva Estrategia y quinto principio inspirador.

Para cumplir estos objetivos, convergen en este momento la puesta en marcha del Pilar de Empleo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y la aprobación de unos nuevos Presupuestos Generales del Estado para 2021, con la contribución de los recursos económicos procedentes del Next Generation EU para el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la ampliación del programa de Garantía Juvenil y las potencialidades del vigente Programa Operativo de Fondo Social Europeo, además del trabajo ya iniciado en torno al nuevo Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021. Sin olvidar la oportunidad que representa la aprobación de esta nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para el periodo 2021-2024 (EEAAE), cuyo proyecto ha elaborado al Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con el artículo 18.d) del vigente texto refundido de la Ley de Empleo. En un proceso compartido, sin precedentes, con el diagnóstico de situación y diseño de la propuesta de reforma mediante acuerdo en el marco del diálogo social, con la movilización de más de 100 personas profesionales expertas de los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas, bajo la dirección e impulso del Ministerio de Trabajo y Economía Social y con el acuerdo de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo»,

encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo», tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo». Precisamente una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, que contendrá la planificación estratégica para los cuatro próximos años. Mediante la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 que se aprueba por este real decreto se procede a dar cumplimiento a la implementación esta actuación, dado que la norma por la que se aprueba constituye un hito (CID 334), dentro del C23.R5 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En particular, esta Estrategia incluye objetivos y medidas alineados con la reformas e inversiones incluidas tanto en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», como en el Componente 19 «Plan Nacional de Competencias Digitales» y el Componente 11 «Modernización de las Administraciones Públicas», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Estos grandes retos de planificación estratégica y presupuestaria representan una gran oportunidad, también una gran responsabilidad, para realizar esta reforma e impulso sin precedentes en las políticas activas de empleo en el conjunto de nuestro Sistema Nacional de Empleo. Por ello, es necesario que este impulso de reforma de las políticas activas de empleo se base en las mejores referencias internacionales, en la experiencia de cohesión y trabajo compartido en el seno del Sistema Nacional de Empleo en los últimos años y en el compromiso de participación y trabajo conjunto entre el Gobierno, las comunidades autónomas y los interlocutores sociales como el desplegado en la elaboración de esta nueva Estrategia, que debe continuar con esta nueva gobernanza en el impulso a la implementación de la nueva Estrategia, el seguimiento y la evaluación de la misma.

Referencias internacionales

A continuación de la II Conferencia Nacional Tripartita celebrada en marzo de 2019 a la que se ha hecho referencia, en el mes de junio de 2019 y en el contexto del primer centenario de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), se celebró en Madrid la 108.ª Conferencia Internacional de Trabajo que analizó el conjunto de recomendaciones de la «Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor».

Esta cumbre mundial sobre el empleo señaló inequívocamente la necesidad de fortalecer la protección de las personas trabajadoras mediante una garantía universal del empleo que proteja sus derechos fundamentales y garantice un salario para alcanzar un nivel de vida digno con condiciones de trabajo reguladas en entornos seguros y saludables. Pero también consideró imprescindible extender la protección social durante toda la vida laboral, incorporando la formación como un derecho clave que asegure la adquisición de nuevas competencias y la mejora de las cualificaciones para las transiciones laborales. En paralelo, propuso un apoyo a las comunidades rurales, el desarrollo de una agenda transformadora respecto de la igualdad de género y la reestructuración de los incentivos a las empresas, de tal modo que se estimulen las inversiones a largo plazo con un impacto más favorable sobre el empleo y las condiciones de vida de las personas.

Con las conclusiones de esta Conferencia Internacional, la OIT actualizaba sus orientaciones sobre las políticas activas de empleo y el papel de los servicios públicos de empleo en relación con los derechos laborales de la ciudadanía, introduciendo una perspectiva más amplia y ambiciosa en relación con las transiciones y transformaciones en el empleo.

En la misma línea, la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (en adelante, ONU) en 2015, identificó 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) con sus respectivas metas de carácter global. Y, si bien el Objetivo 8 se refiere expresamente al «Trabajo decente y el crecimiento económico», conviene recordar el enfoque integrado de estos ODS a través de la interconexión entre distintos objetivos para resolver otras cuestiones consustanciales al empleo, como la eliminación de la pobreza, el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.

Por su parte, la Unión Europea ha venido impulsando un amplio debate sobre la creación de un «mercado de trabajo competitivo para el siglo XXI», centrado en la adecuación de las competencias y las cualificaciones a la perspectiva del empleo, como parte esencial de la Agenda Social Europea y en coherencia con los objetivos de crecimiento innovador, sostenible e inclusivo que se introdujeron en la Estrategia Europa 2020, así como con los objetivos climáticos fijados en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 en coherencia con la Estrategia Europea, alcanzando para el 2050.

Distintos documentos e iniciativas de las instituciones europeas reconocen la insuficiencia de la oferta para responder a la demanda productiva, pero también señalan la aparición de un déficit cualitativo en la capacitación de las personas para aprovechar las oportunidades de empleo y responder a sus características, cada vez más exigentes.

En particular, el análisis europeo viene señalando el reto del desempleo juvenil, que representa un peligro para el equilibrio generacional, y el riesgo de exclusión sociolaboral de los colectivos más vulnerables, con especial énfasis en el desempleo de larga duración. Lo mismo cabe decir de la persistencia de la desigualdad de género, en tanto que la tasa de empleo femenino se mantiene en la media europea un 10% por debajo de la masculina.

En esta línea, a pesar de las dificultades de la crisis económica y financiera de ese periodo, las «Orientaciones Integradas Europa 2020" derivadas de la Decisión 2010/707/UE del Consejo Europeo, ya perseguían una mayor participación del conjunto de la ciudadanía en el mercado laboral mediante el «incremento de la tasa de empleo, el desarrollo de una fuerza de trabajo capacitada a través de la formación continua y el establecimiento de sistemas que ayuden a reconocer las competencias adquiridas por las personas». Las orientaciones también se referían a la mejora de los sistemas educativos y formativos promoviendo el aprendizaje permanente, la movilidad internacional de docentes y alumnos, el desarrollo de marcos de cualificación que permitan itinerarios flexibles de aprendizaje y las asociaciones de los sistema educativos y formativos con las empresas. Contemplaban, asimismo, la lucha contra la exclusión social para evitar el riesgo de pobreza y exclusión, actuando sobre las personas más alejadas del mercado laboral para capacitarlas.

Con el refuerzo del Parlamento Europeo, este enfoque estratégico llegó a concretar objetivos y metas que deberían haberse cumplido en este mismo año 2020. Su consecución, que ya se había visto afectada por la duración e intensidad de la crisis económica y financiera, se ha demostrado inalcanzable, por el momento, dadas las consecuencias económicas y sociales de la actual crisis sanitaria:

– alcanzar una tasa de empleo mínima del 75 % para la población de entre 20 y 64 años;

– invertir un 3 % del Producto Interior Bruto en la investigación y el desarrollo;

– reducir al menos en un 20 % las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentando el porcentaje de las fuentes de energía renovables en nuestro consumo final de energía hasta un 20 % y en un 20 % la eficacia energética;

– reducir la tasa de abandono temprano de la educación y la formación a menos del 10 % y aumentar hasta al menos el 40 % la tasa de titulados de la enseñanza superior;

– reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza o en riesgo de exclusión social.

Para estos objetivos sociales y laborales, en su doble dimensión cuantitativa y cualitativa, la Unión Europea dispuso en estos últimos años de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular de las aportaciones del Fondo Social Europeo para el periodo actual de programación, junto con otras siete iniciativas emblemáticas, entre las que destaca el esfuerzo realizado en la Agenda para las nuevas cualificaciones y empleos, el

establecimiento de la Garantía Juvenil a partir de la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013, que ha sido sustituida por la Recomendación del Consejo de 30 de octubre 2020 relativa a «un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía juvenil», y el Programa de la Unión Europea para Empleo e Innovación Social «EaSI» (2014-2020) que en el período 2021-2027 se convertirá en un capítulo del Fondo Social Europeo Plus (FSE+).

Por otra parte, recientemente se han aprobado la Decisión 2020/1512 del Consejo, de 13 de octubre de 2020, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros que son relativas a: impulsar la demanda de mano de obra; aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias; mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social; y, promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.

Precisamente para la ejecución de estas políticas de empleo a nivel nacional, la Unión Europea ha puesto especial énfasis en la necesidad de fortalecer los servicios públicos de empleo, organismos responsables de las políticas activas de empleo en cada Estado miembro. Por eso es esencial recordar los avances que se han producido en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES Network), impulsada definitivamente en 2014 con la Decisión del Parlamento Europeo y el Consejo para mejorar la cooperación entre todos los SPE europeos y que ha sido modificada el 25 de noviembre de 2020. Actualmente, la Red está formada por los SPE de la UE27, entre ellos el SEPE, así como los servicios públicos de empleo de Noruega e Islandia y la Comisión Europea.

Desde entonces, la PES Network se ha convertido en una referencia imprescindible en relación con la mejora de las políticas activas de empleo y de los servicios públicos de empleo en sus funciones de planificación, gestión y evaluación. En estos años ha impulsado la evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo europeos con una metodología común, en la que han participado todos los servicios públicos de empleo españoles a través del programa EVADES, así como la creación de un Centro de Conocimiento y un modelo de aprendizaje mutuo basado en las buenas prácticas entre todos los servicios públicos de empleo de los Estados. Desde el punto de vista de la planificación estratégica, la Red Europea ha determinado «objetivos clave» para la medición y la comparación de la atención a las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo. En los distintos Consejos de esta Red Europea de la que forma parte activa el Servicio Público de Empleo Estatal, se tratan temas claves, así, en la celebrada en Helsinki en diciembre de 2019, versó sobre la «Preparación de los servicios públicos de empleo para los cambios estructurales», incluyendo la aplicación del aprendizaje continuo y la inteligencia artificial en relación con la modernización y mejora de las políticas activas de empleo, y, en la última reunión por videoconferencia del Consejo en diciembre 2020 en Múnich, se trató el «Apoyo de los servicios públicos de empleo a la recuperación».

En este contexto europeo, conviene tener presente también la evolución de EURES, la red de cooperación europea diseñada para facilitar la libre circulación de las personas que está presente en todos los servicios públicos de empleo españoles. Del mismo modo, hay que tener en cuenta otros instrumentos íntimamente relacionados con el enfoque estratégico europeo en relación con la activación para el empleo, como la Agenda Europea de Capacidades y la Clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones, ESCO, por sus siglas en inglés, que se configura como un instrumento esencial para la transparencia y el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones que facilite la movilidad funcional y geográfica del empleo en el conjunto de la Unión Europea. Y, más recientemente, la Declaración de Osnabrück.

Otras referencias europeas que debemos tener en cuenta porque afectan al núcleo de las políticas activas de empleo son las recomendaciones a los Estados sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente que actualizó la anterior Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE) (2006/962/CE), el Marco Europeo de Competencias Digitales para los Ciudadanos (DigCom) y el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Sin embargo, como corresponde a la mejor tradición europea, la respuesta de la Unión Europea a los retos del mercado de trabajo del siglo XXI adquiere características propias y

diferenciales a través del reconocimiento específico de nuevos derechos para la ciudadanía. En este sentido, es esencial la aprobación del Pilar Europeo de Derechos Sociales en la Cumbre celebrada en Gotemburgo (Suecia) el 17 de noviembre de 2017, que constituye el primer conjunto de derechos sociales proclamados por las instituciones de la Unión Europea desde la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000 y supone un punto de inflexión para el conjunto de las políticas sociales europeas.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales establece 20 principios y derechos clave para apoyar un mejor funcionamiento estructural de los mercados de trabajo sobre la base de tres elementos que se incorporan decididamente al marco estratégico y político de la Unión Europea:

– La igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo;
– las condiciones de trabajo justas;
– la protección e inclusión social;

El primero de estos tres elementos se relaciona directamente con las políticas activas de empleo, convertidas en la garantía de acceso a algunos de los nuevos derechos sociales reconocidos para el conjunto de la Unión Europea.

En este sentido, el Pilar Europeo de Derechos Sociales identifica un ámbito específico (el cuarto del Capítulo 1) de «Apoyo activo para el empleo», que prevé el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, así como a la protección social y la formación durante las transiciones profesionales. Se reconoce también el derecho de las personas jóvenes a la educación continua, a una formación como aprendices, a un periodo de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleadas o finalizar los estudios. Asimismo, de acuerdo con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada y las personas en situación de desempleo de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada no más tarde de los dieciocho meses de desempleo.

A pesar de las limitaciones de la eficacia directa del Pilar Social en términos jurídicos, es indudable que este enfoque como nuevos derechos subjetivos de ámbito europeo relacionados con las políticas activas de empleo, interpela directamente a los servicios públicos de empleo de los Estados miembros, puesto que se relaciona con su ámbito de competencia. Afecta también a la adopción y aplicación de una «cartera de servicios» que refuerce el vínculo y el compromiso con las personas y las empresas usuarias y condicionan la naturaleza, el alcance y la forma de prestación de las políticas activas de empleo.

Por otra parte, al igual que se indicaba respecto de los ODS de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, los derechos sociales que se refieren en el Pilar Europeo de Derechos Sociales tienen carácter integrado e integrador y se interrelacionan entre sí respecto de la atención a los usuarios. Por tanto, sin perjuicio de la competencia administrativa concreta, estos derechos laborales más directamente vinculados a las políticas activas se deben coordinar con el resto de los previstos en el Capítulo I del Pilar Social, «Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo», en particular con los derechos relativos a la «Educación, formación y aprendizaje permanente», la «Igualdad de sexos», que se extiende expresamente a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo, de empleo y carrera profesional y de retribución para un trabajo equivalente, la «Igualdad de oportunidades».

Asimismo, los derechos de acceso al empleo previstos en el Capítulo 1, deben ponerse en relación con el Capítulo 2 sobre las «Condiciones de trabajo justas», que se refiere al trabajo seguro y adaptable, al salario, la información y diálogo social, más directamente relacionados con el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva. Y, asimismo, con el capítulo III «Protección e inclusión social», en particular con la protección social y las prestaciones por desempleo, la renta mínima, la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el acceso a la vivienda y otros servicios esenciales.

Los análisis, las estrategias y las recomendaciones internacionales, en el ámbito de la OIT, la ONU y, particularmente, la Unión Europea permiten obtener una conclusión general: las circunstancias de las economías desarrolladas y, en particular, las características de los

mercados de trabajo en su respuesta a los retos globales de sostenibilidad y competitividad requieren un fortalecimiento de las políticas activas de empleo y abocan a un nuevo enfoque en su provisión por parte de los servicios públicos de empleo: el acompañamiento continuado de las personas a lo largo de toda su vida laboral activa, que afecta especialmente al diseño de los servicios de orientación, cualificación/recualificación y acceso a las oportunidades de empleo.

Por tanto, el impulso de las políticas activas de empleo ya no se refiere exclusivamente a la necesidad de incrementar su dotación presupuestaria, sino de adaptar el diseño, la planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo, concebidas ahora como servicios que aseguran a la ciudadanía su acceso con carácter permanente. Para ello el grupo de trabajo que se constituya analizará la evolución de estos servicios, así como su coste.

Experiencia del Sistema Nacional de Empleo

En el caso de España, la necesidad de actualización y fortalecimiento de las políticas activas de empleo tiene sus propias características. Por una parte, como corresponde a una economía abierta, integrada en el espacio europeo y con amplia presencia en otros ámbitos internacionales, entre los que destaca su interconexión con las economías iberoamericanas, el mercado de trabajo español afronta los retos comunes que indicamos al comienzo: los riesgos de la globalización y la deslocalización de ciertas actividades productivas que afectan fundamentalmente a su tejido industrial; el impacto de la digitalización sobre los procesos y las ocupaciones que requiere un esfuerzo continuado de formación, recualificación y reducción de la brecha digital entre las personas; el desafío del cambio climático y la necesidad de transformación productiva que afecta a amplios sectores de la actividad económica y del empleo.

Todas estas circunstancias se vieron agravadas y aceleradas durante la crisis económica y financiera que provocó un incremento de las desigualdades sociales y territoriales, y se presentan ahora como enormes desafíos en el contexto de la pandemia de la COVID-19 y sus efectos sobre sectores esenciales de la economía española, intensivos en el empleo y predominantes en ciertos territorios, como el turismo y el comercio minorista.

Por otra parte, son conocidas las debilidades estructurales del mercado de trabajo español, caracterizado por una tasa de desempleo elevada y persistente y la dualidad que se deriva de una alta tasa de temporalidad y un desajuste entre las ofertas de empleo disponibles, sus requerimientos y la cualificación, que limita gravemente las oportunidades de acceso al empleo de una parte significativa de las personas demandantes de empleo. Dentro de este marco global, es particularmente preocupante el desempleo juvenil y desempleo de larga duración y la escasa participación en el mercado de trabajo de los colectivos más vulnerables, así como la persistencia de la desigualdad de género y de la brecha digital que amenazan los principios básicos de cohesión e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Desde el punto de vista normativo, la política de empleo se encuadra en España dentro de los «Principios rectores de la política social y económica», Capítulo Tercero de la Constitución Española, que fija una estrecha vinculación entre la normativa laboral, las obligaciones de los poderes públicos, el diálogo social y la negociación colectiva. En concreto, el artículo 35 de la Constitución Española establece «el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente (…)», y los artículos 40 y 41 obligan a los poderes públicos a realizar «una política orientada al pleno empleo» (artículo 40.1), a fomentar «una política que garantice la formación y readaptación profesionales» (artículo 40.2) y a mantener «un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo» (artículo 41).

Desde el punto de vista institucional, el artículo 149.1.7.ª de la CE otorga la competencia legislativa laboral exclusivamente a la Administración General del Estado, sin perjuicio de su ejecución por los «órganos de las Comunidades Autónomas». En el ámbito de las políticas activas de empleo, esta división de competencias entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas es la base de la existencia de distintos servicios públicos de

empleo, el SEPE y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que se fueron creando a medida que éstas asumieron las funciones de ejecución que hasta ese momento ejercía en exclusiva la Administración General del Estado.

Desde el punto de vista práctico, el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 3/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, concreta esta distribución de las competencias laborales mediante la atribución al Gobierno del Estado de la coordinación de la política de empleo, la aprobación de los proyectos de normas con rango de ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el desarrollo de dicha ordenación. Corresponde también al Gobierno estatal la gestión y control de las prestaciones por desempleo. Por su parte, de acuerdo con la Constitución Española y sus Estatutos de Autonomía, corresponde a las comunidades autónomas en su ámbito territorial el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos. La singularidad que caracteriza al Sistema Nacional de Empleo ofrece la oportunidad de convertirla en un espacio de cohesión social y vertebración territorial, entre diferentes administraciones públicas que comparten incluso los espacios físicos a lo largo de todo el territorio en la red de oficinas de empleo y de prestaciones.

Por su parte, el artículo 4 del texto refundido de la Ley de Empleo se refiere a la dimensión local de la política de empleo que, en su diseño y modelo de gestión, se deberá tener en cuenta para ajustarla a las necesidades del territorio, de manera que favorezca y apoye las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local. De conformidad con la Constitución Española, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, además del propio texto refundido de la Ley de Empleo, los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en ejecución de los servicios y programas de políticas activas de empleo, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales y éstas, a su vez, podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.

Este carácter orgánico complejo, que es necesario tener en cuenta en el diseño, regulación y ejecución de las políticas activas de empleo, se reconoce expresamente en el artículo 6 del Real Decreto Legislativo 3/2015 que se refiere al Sistema Nacional de Empleo, como «el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo», actualmente integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.

Precisamente por este carácter complejo, el Sistema Nacional de Empleo español ha requerido la puesta en marcha de órganos de gobernanza específicos, a los que se refiere el artículo 8 del texto refundido de la Ley de Empleo:

a) La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, que es el instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración General del Estado y la de las comunidades autónomas en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, especialmente en lo relacionado con la Estrategia Española de Activación para el Empleo y con los Planes Anuales de Política de Empleo. Constituida en el marco de lo previsto en el artículo 4 de la Ley 12/1983, de 14 de octubre, del Proceso Autonómico y del artículo 5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se regula por un Reglamento interno que establece su carácter deliberativo que tiene como finalidad conseguir la máxima coherencia en la aplicación de las políticas públicas ejercidas por la Administración del Estado y las comunidades autónomas en el ámbito laboral.

b) El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, que es el órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral integrado por un representante de cada una de las comunidades autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas.

Al margen de estos condicionantes orgánicos, el artículo 9 del texto refundido de la Ley de Empleo se refiere a tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, que resultan esenciales para la planificación y ejecución de las políticas activas de empleo:

a) La Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE), regulada en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo, que se elaborará en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y que refleja las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, e incluye tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios. Concreta su articulación en torno a 6 Ejes:

Eje 1. Orientación.
Eje 2. Formación.
Eje 3. Oportunidades de empleo.
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
Eje 5. Emprendimiento.
Eje 6. Mejora del marco institucional.

b) El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, que concreta los objetivos de la EEAE para cada ejercicio presupuestario tanto a nivel estatal como en cada una de las comunidades autónomas.

c) El Sistema de Información de los servicios públicos de empleo (SISPE), instrumento esencial para la coordinación entre los servicios públicos de empleo y asegurar el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo como un sistema único, y que se define en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo como un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible, y será el instrumento técnico que integrará la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realicen los servicios públicos de empleo en todo el territorio del Estado. El SISPE permite también consolidar la estadística, a través de registros homogéneos e integrados en tiempo real, y también la gestión, el seguimiento y la evaluación de las políticas activas de empleo mediante la trazabilidad de todas las acciones relacionadas con los procesos de activación.

Por su parte, el artículo 36 del texto refundido de la Ley de Empleo definen las políticas activas de empleo como «el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social». Para permitir una mejor adecuación a las características de cada comunidad autónoma, estos servicios y programas pueden ser gestionados mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho (artículo 36.3 del texto refundido de la Ley de Empleo).

Por último, desde el punto de vista de la aplicación concreta de las políticas activas de empleo con un enfoque centrado en el acompañamiento continuado a los usuarios, resulta esencial referirse al artículo 27 del texto refundido de la Ley de Empleo que regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que se regula reglamentariamente a través del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. La Cartera establece las definiciones comunes a los servicios que deben prestar obligatoriamente todos los servicios públicos de empleo españoles y que son la base fundamental para la ejecución de la EEAE y el PAPE.

Si bien, a pesar de las previsiones legales y del entramado institucional, la respuesta de las políticas activas de empleo a las debilidades del mercado laboral y a las dificultades para la inclusión sociolaboral de una parte significativa de la población activa española, ha sido insuficiente. Por una parte, la inversión global en políticas activas de empleo ha sido en España tradicionalmente inferior a la media de la OCDE y de la Unión Europea; por otra, dentro del gasto total de política de empleo, que incluye la protección del desempleo, las políticas activas de empleo representan un porcentaje inferior respecto de las medias de la

Unión Europea, muy alejado de la relación entre activación y protección de otros países y de la pretensión de aproximar la inversión que se realiza en la protección del empleo y el desempleo con la inversión en activación y recualificación.

Por añadidura, las restricciones presupuestarias derivadas de la crisis económica y financiera y mantenidas durante muchos años, redujeron significativamente las inversiones en las políticas activas de empleo durante la última década, de tal modo que todavía no han recuperado la dotación financiera anual anterior a 2010, a pesar de que durante los años 2018 y 2019, se hizo un esfuerzo importante no ha sido hasta 2021, año del mayor esfuerzo inversor en políticas activas de empleo, con un incremento en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 del 35%, cuando se logran recuperar las dotaciones presupuestarias.

Como consecuencia, las tasas de cobertura (personas y empresas usuarias atendidas sobre el total potencial) son en España relativamente bajas y mayoritariamente se concretan en acciones de baja intensidad y corta duración. Asimismo, la provisión de las políticas activas de empleo depende significativamente de las subvenciones que los servicios públicos de empleo otorgan a terceras entidades para el mantenimiento de servicios y programas, con las limitaciones que ello conlleva en forma de discontinuidad en las acciones, precarización laboral de los equipos técnicos y falta de orientación hacia los resultados.

Con la visión crítica necesaria para abordar un proceso amplio de reforma, como el que se aborda en esta nueva Estrategia, se debe reconocer que la escasa dotación presupuestaria de las políticas activas en periodos precedentes, se añade a las limitaciones de los servicios públicos de empleo, organismos competentes en su planificación, ejecución y evaluación. Su escasez de medios humanos y materiales, unida a la complejidad del modelo de gobernanza y a la rigidez en el diseño y gestión de las políticas activas de empleo, ha repercutido negativamente en la ejecución presupuestaria.

Asimismo, las políticas activas de empleo tienen carencias en la evaluación y se enfrentan a valoraciones negativas en la eficacia y en la eficiencia de sus servicios y programas. En este sentido, en su estudio sobre el gasto en políticas activas de empleo en España publicado en 2019, la AIREF ha puesto de manifiesto ciertas debilidades de los Servicios Públicos de Empleo, especialmente en relación con determinadas políticas activas. Las dos primeras evaluaciones del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo españoles en el marco de la iniciativa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de los servicios públicos de empleo también pusieron de manifiesto debilidades de los mismos en los procesos de planificación, gestión y evaluación que afectan negativamente a la eficacia y eficiencia de sus servicios y programas.

A pesar de estas debilidades, que han impedido que las políticas activas ofrecieran una respuesta óptima a los desafíos globales y específicos del mercado de trabajo español, puede decirse que el Sistema Nacional de Empleo ha realizado avances significativos en la gobernanza y en la cohesión durante los últimos años, que han representado un sólido punto de partida, junto al compromiso político decidido, al diálogo social y al marco presupuestario, para la elaboración y el impulso a esta Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

CAPÍTULO IV

Objetivos estratégicos, específicos y medidas propuestas

La crisis económica y social derivada de pandemia va a tener un enorme impacto en el mercado de trabajo y la actividad productiva. Por un lado, con relación al crecimiento del desempleo y de la inactividad no solo en términos cuantitativos sino también en términos cualitativos, pues es previsible que va a afectar de manera prioritaria a los colectivos tradicionalmente más vulnerables, pero también a aquellos con menos formación o aptitudes profesionales para la (re)incorporación a la actividad laboral. Por otro lado, es evidente que la actual crisis va a producir (ya lo está haciendo) importantes transformaciones en la economía y el mundo del trabajo: en las empresas y los sectores productivos, en las ocupaciones y en la organización del trabajo, que se unen a las de naturaleza estructural que veníamos atravesando.

Esta nueva realidad, derivada de la crisis y la digitalización, impone la obligación de actuar con rapidez y poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar los principales retos de nuestra sociedad: el impulso de la actividad económica, la reconstrucción social y el cambio de nuestro modelo productivo tras la pandemia, la digitalización y la transición hacia la economía verde, para luchar contra el paro y garantizar el aumento de empleo y las condiciones de trabajo de calidad. Así como procurar incrementos en la tasa de actividad, tanto globales como especialmente de las mujeres, las personas con discapacidad, las personas jóvenes y personas mayores de 55 años, entre otras.

En este nuevo contexto, las Políticas Activas para el Empleo han de convertirse en un mecanismo básico para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras y en una palanca de transformación ante los cambios disruptivos que ya se dejan sentir. Este segundo elemento es especialmente importante, pues las Políticas de Empleo pueden contribuir de forma decidida y eficaz con todas las herramientas posibles en los procesos de transformación y adaptación de las empresas y los sectores productivos, acompañando los tránsitos laborales y la incorporación de nuevas tecnologías que estimulen la actividad económica y la creación de empleo y permitan compatibilizar las necesidades que están apareciendo en sectores esenciales: digitalización, economía verde, investigación, cuidados y servicios a la comunidad, entre otros.

En definitiva, poner todos los recursos económicos, técnicos y humanos del conjunto de las Políticas Activas para la creación y mejora del empleo no solamente constituye un paso esencial en la lucha contra la crisis derivada por la pandemia, sino una pieza básica en la estrategia de transformación del país.

Para que esto sea así, las políticas activas de empleo han de poder cumplir de forma efectiva los objetivos de la mejora de la empleabilidad y el fomento del empleo especialmente de los colectivos más desfavorecidos, que son, por otra parte, los más expuestos y vulnerables en situaciones de crisis económica. Las políticas activas han de centrar gran parte de sus esfuerzos en su atención, procurando su inclusión y tomando en consideración las distintas circunstancias personales (las franjas de edades, la perspectiva de género, exclusión y vulnerabilidad). Asimismo, es necesario el reforzamiento de las regulaciones, estrategias y programas de empleo existentes, además de, en su caso, su actualización y adaptación.

Pero junto a lo anterior, también resulta imprescindible que permitan poner en marcha con celeridad nuevos instrumentos que complementen e incidan de manera eficaz en las nuevas situaciones y necesidades. En concreto, se hace necesaria la adopción de programas que se alineen con las necesidades básicas de España, ya deriven de la crisis de la COVID-19, ya tengan una naturaleza más estructural. En este ámbito, la formación ha de ocupar un papel central, mediante la recualificación y redireccionamiento de aquellas personas más afectadas por ambos procesos, así como la incorporación de la formación a lo largo de la vida de las personas.

Desde esta perspectiva España se encontraría en condiciones de cumplir de forma efectiva tanto con los compromisos derivados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que conforman la Agenda 2030, como del reciente Acuerdo del Consejo Europeo y de las Recomendaciones realizadas por la propia Comisión Europea en el marco del semestre europeo.

En primer lugar, atendiendo exclusivamente al ODS 8, el empleo decente se vincula con el crecimiento económico. No es posible alcanzar crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, sin promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Dicho de otra forma, en perspectiva 2030, las políticas de empleo van de la mano con el proceso de transformación económica, son complementos imprescindibles y necesarios.

En segundo lugar, porque estas medidas de política de empleo están incardinadas en la estrategia nacional y europea de reconstrucción económica y social, centradas en convertir la crisis en una oportunidad, poniendo las bases del proceso de transformación de nuestra economía y de remodelación de nuestra sociedad. En particular, se toman en consideración las Recomendaciones realizadas a España en el marco del Semestre europeo (2019-2020 y 2020-2021) que son, en síntesis:

– Garantizar que los servicios sociales y de empleo sean capaces de proporcionar un apoyo efectivo.

– Favorecer la transición hacia los contratos indefinidos, en particular mediante la simplificación del sistema de incentivos a la contratación.

– Incrementar la cooperación entre los sectores educativo y empresarial con vistas a mejorar las capacidades y cualificaciones demandadas en el mercado laboral, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.

– Mejorar la eficacia de las políticas de apoyo a la investigación y la innovación.

– Reforzar la capacidad y resiliencia del sistema sanitario, en lo relativo a los trabajadores sanitarios y a los productos médicos y las infraestructuras esenciales.

– Respaldar el empleo mediante medidas encaminadas a preservar los puestos de trabajo, incentivos eficaces a la contratación y el desarrollo de las cualificaciones, así como el acceso al aprendizaje digital.

– Anticipar los proyectos de inversión pública que se encuentran en una fase avanzada de desarrollo y promover la inversión privada para impulsar la recuperación económica. Centrar la inversión en la transición ecológica y digital, y particularmente en el fomento de la investigación e innovación, en la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, la infraestructura energética, la gestión de los recursos hídricos y de los residuos y el transporte sostenible.

– Mejorar la coordinación entre los distintos niveles de gobierno.

De acuerdo con estas recomendaciones, se establecen como objetivos prioritarios para reformar las políticas de empleo:

A) Adopción de las medidas necesarias para hacer más eficaces las políticas activas de empleo:

a) Mejora y establecimiento de sistemas de evaluación y seguimiento y control de los programas y medidas de fomento del empleo y de las políticas activas para el empleo con nuevos indicadores. Se ha de elaborar una normativa que establezca objetivos concretos y coordinados que permitan evaluar los resultados y la eficacia de las políticas de empleo y definir indicadores comparables que midan el impacto efectivo. La norma prevé la adaptación durante el próximo año de tales criterios en el conjunto de la normativa de políticas activas en todo el territorio español, marco temporal para revisar e incorporar nuevos indicadores.

b) En particular, evaluación de los incentivos a la contratación, reordenación y racionalización para garantizar su eficacia. Concentración prioritaria de incentivos al empleo indefinido de colectivos con mayores dificultades para la incorporación al mercado de trabajo, por ejemplo, los nuevos perceptores de ingreso mínimo vital. Respecto de estos colectivos los incentivos a la contratación habrán de integrar en el marco de programas específicos y multidisciplinares que contemplen diversas medidas para abordar de manera individualizada las situaciones de exclusión laboral.

c) Garantizar una mayor cooperación entre administraciones, particularmente en orden a la identificación de iniciativas de buena práctica entre los programas propios de los servicios públicos de empleo, para impulsar su generalización y adaptación a través del aprendizaje mutuo.

d) El texto refundido de la Ley de Empleo establece que las comunidades autónomas son las principales responsables de la gestión de las políticas activas de empleo. A diferencia de la mayoría de políticas transferidas a las comunidades autónomas, el sistema de transferencias de las políticas activas de empleo se decide cada año a través de las correspondientes Conferencias Sectoriales.

Esta consideración de los fondos repartidos a las comunidades autónomas como subvenciones se ha demostrado ineficaz e ineficiente dado que la planificación y ejecución de las políticas activas de empleo es necesariamente plurianual. Por ello, se hace necesario analizar alternativas de financiación que permitan ese enfoque plurianual que, sin duda, harán posible ser mucho más eficaces con los mismos fondos.

B) Fortalecer los mecanismos de prospección y orientación:

a) Prospección y conocimiento anticipado de evolución de los sectores y sus necesidades.

La adaptación de las políticas activas de empleo a las transformaciones productivas, del trabajo y de las ocupaciones exige potenciar el análisis prospectivo que permitirá ir identificando de manera anticipada los nuevos ámbitos productivos susceptibles de generar empleo. Ello es imprescindible para diseñar una formación que responda a las exigencias de nuevas ocupaciones y trabajos en los nuevos sectores productivos. También para poder prestar todo el soporte a los procesos de transición laboral como consecuencia del declive de sectores tradicionales en favor de otros más innovadores.

Todo ello requiere hacer un esfuerzo para mejorar el sistema de observatorios para que de manera eficaz se ocupen del análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo y de la actividad productiva. Igualmente, se hace necesaria una mayor coordinación entre los Observatorios Ocupacionales de las comunidades autónomas y el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, en donde se pueda combinar el conocimiento global del Observatorio del SEPE con el conocimiento más territorial de los Observatorios autonómicos, para lo que se avanzará en la creación de la Red Estatal de Observatorios Ocupacionales.

b) Orientación: formación y contratación de personas técnicas orientadoras.

En coordinación con un sistema de prospección adecuada que se anticipe a las necesidades formativas y, en general, de fomento del empleo, es preciso reforzar los instrumentos de orientación.

A tal fin es imprescindible, de un lado, el incremento del número de personas para realizar tareas de orientación a las personas desempleadas de modo que se mejore sustancialmente la ratio de orientadores por demandante-no ocupado-población activa. Solo esto puede garantizar un tratamiento adecuado e individualizado en el acompañamiento a las personas desempleadas, además de garantizar la propia eficacia de la actividad orientadora mediante la mejora de la personalización del servicio y de los sistemas de perfilado holístico.

Para superar un déficit estructural que España ha tenido en este ámbito, el personal técnico orientador tiene que tener entre sus actividades fundamentales también, el acompañamiento y asesoramiento al tejido empresarial, especialmente a las PYMES.

De manera complementaria es preciso el desarrollo de actividades específicas de cualificación y formación para que las personas técnicas orientadoras cuenten con las herramientas suficientes y adecuadas para desempeñar su trabajo. El objetivo final es orientar las actividades formativas para que sean eficaces a lo largo de toda la vida laboral. Así mismo es necesario formar a todo el personal de estos servicios para identificar y erradicar sesgos y estereotipos de género que siguen lastrando la incorporación de las mujeres a determinados sectores productivos de alta empleabilidad.

Siempre en coordinación y nutriéndose de los conocimientos y las pautas que emitan los observatorios de ocupaciones.

C) Apoyo financiero de las Políticas Activas de Empleo.

El desempleo es una de las principales preocupaciones de los españoles y es un problema estructural de la economía española. La comparativa del nivel de inversión en políticas activas de empleo sobre el PIB del conjunto de administraciones españoles respecto de los países de la Unión Europea ofrecida por Eurostat muestra que se está muy lejos de la media, especialmente cuando se tiene en cuenta que la tasa de paro española es el doble de la media europea.

Por ello, se hace necesario que, en los próximos años, y más con la interrupción del proceso de crecimiento económico que ha supuesto la crisis sanitaria de la COVID-19, trabajar para que la inversión en políticas activas de empleo sobre el PIB converja con la media europea, un esfuerzo al cual, deben contribuir todas las administraciones.

D) Apoyo a la contratación indefinida y el empleo autónomo de la generación millenial.

El período de recuperación del empleo previo a marzo de 2020 ha permitido que personas que han atravesado por grandes problemas de inserción laboral a causa de la crisis de 2008 hayan podido emplearse o iniciar proyectos profesionales. Sin embargo, su

vinculación con el mercado de trabajo ha sido, en general, más endeble que la que correspondería a esta cohorte generacional, a causa de tales problemas de ingreso al mismo.

Ahora, la crisis de 2020 les ha afectado de forma desproporcionada a causa de este desarrollo profesional todavía precario. Hay que atender a las necesidades específicas de un colectivo de personas que deberían formar parte de la espina dorsal de nuestra estructura productiva pero que, por circunstancias de la economía totalmente ajenas a su responsabilidad, sufren carreras profesionales precarias.

Por consiguiente, es necesaria una actuación que fortalezca sus carreras profesionales y les procure una sólida vinculación con el mercado de trabajo. Conviene impulsar dos Ejes de actuaciones:

a) En relación con el empleo por cuenta ajena. Incentivación de los contratos indefinidos dirigidos a personas desempleadas o la conversión de contratos temporales, vinculada en ambos casos a procesos de mejora de la empleabilidad, mediante acciones de formación específicas para el empleo que otorguen prioridad a esta cohorte generacional.

b) En relación con el empleo por cuenta propia. Incentivación de mecanismos de segunda oportunidad de aquellas personas cuyos proyectos profesionales se hayan frustrado como consecuencia directa o indirecta de la COVID-19. Ayuda «de rescate» a proyectos empresariales en peligro por las mismas circunstancias. Excepcionalmente, atención a nuevos proyectos especialmente solventes o promisorios de personas sin experiencia previa de autoempleo.

El objetivo básico es procurar una vinculación estable con el mercado de trabajo y con perspectivas de mejora profesional en favor de una generación de personas cuya inserción laboral ha estado lastrada por dos sucesivas crisis (personas de entre 30 y 40 años de edad).

Visión estratégica

Como se indicó anteriormente, los acuerdos entre el Gobierno de España y los interlocutores sociales y económicos expresan el carácter prioritario de las Políticas Activas de Empleo en el marco del diálogo social y en la estrategia para la recuperación del empleo después de los efectos de la pandemia de la COVID-19. Esta voluntad política, social y económica de impulso y mejora de las políticas activas de empleo debe concretarse a nivel presupuestario y plasmarse en los instrumentos de planificación estratégica, específicamente en esta nueva EEAAE 2021-2024.

Sin embargo, todo proceso transformador parte de una «visión estratégica» que incorpore los elementos esenciales del cambio, que identifique los ámbitos de mejora y anticipe, en lo fundamental, lo que se quiere alcanzar. Naturalmente, esta visión debe ser coherente con el conocimiento y la experiencia acumulada, así como con los medios previsibles, para facilitar la determinación de los objetivos y, a la vez, que estos resulten razonablemente factibles. La formulación de una «visión estratégica» que pueda ser compartida por todos los actores de la nueva EEAAE es también necesaria para encuadrar el proceso y orientar el esfuerzo de la participación.

En este sentido y de acuerdo con todos los antecedentes expresados en las páginas anteriores, consideramos que la reforma e impulso de las políticas activas de empleo no puede obviar los siguientes elementos que han sido determinantes para la elaboración de esta nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024:

1. La planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo a través de la nueva Estrategia se debe apoyar en los principios de gobernanza y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo. En este sentido, debemos aprovechar los marcos relacionales con los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, como la Conferencia Sectorial o el Consejo General, así como las prácticas habituales de colaboración técnica, como los grupos, los entornos colaborativos de trabajo y el aprendizaje mutuo a través del intercambio de buenas prácticas.

Estos principios no deben limitarse al proceso de elaboración que ha llevado a esta nueva Estrategia partiendo de la mesa del diálogo social, sino a todos los elementos

necesarios para su desarrollo, seguimiento y evaluación, incluyendo la disponibilidad y distribución de los presupuestos. Asimismo, deben extenderse a todos los procesos de planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo.

2. El enfoque estratégico de las políticas activas de empleo y, por tanto, de la nueva Estrategia, debe ajustarse a la evolución que establezca el grupo de trabajo anteriormente descrito, que valore la posibilidad de evolucionar a un sistema apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral, tomando como referencia el «derecho al apoyo activo para el empleo» que prevé el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

3. Este enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas debe ser compatible con la atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo. Este principio de atención prioritaria debe tenerse en cuenta también desde el punto de vista territorial y sectorial, considerando objetivamente las circunstancias.

4. La orientación personalizada de las políticas activas de empleo también debe basarse en un enfoque holístico, que tenga en cuenta el conjunto de las circunstancias condicionantes del acceso y del mantenimiento del empleo, ofreciendo una atención integrada en forma de itinerarios que permitan combinar servicios y programas de activación en función de las necesidades concretas y, a la vez, en forma coordinada con las medidas de protección y de intervención social, reforzando los vínculos entre las políticas activas de empleo y la protección social, particularmente la protección por desempleo, como se ha planteado en el proyecto de reforma de las prestaciones por desempleo que hay que acometer próximamente en el marco de reformas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

5. El enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas requiere la continuidad en el tiempo, y la accesibilidad (física y virtual) a los servicios. Implica también la aplicación del principio de adicionalidad, mediante la suma de esfuerzos y capacidades, especialmente en un ámbito territorial concreto. Este enfoque debe estimular la colaboración de los servicios públicos de empleo con otras administraciones públicas y con otras entidades que prestan servicios para el empleo.

6. La mejora de la eficacia de las políticas activas de empleo requiere la intensificación de las relaciones entre los servicios públicos de empleo y las empresas. Requiere también mejorar la vinculación de las políticas activas de empleo con los acuerdos fruto del diálogo social y la negociación colectiva.

7. Las políticas activas de empleo deben ser coherentes con las decisiones estratégicas que se orientan hacia la transformación productiva, es decir, hacia la innovación y la sostenibilidad. Por tanto, los servicios y los programas de las políticas activas de empleo deben priorizar dentro de lo posible las actuaciones coherentes con la innovación, las energías limpias, la economía circular, el sector de los cuidados, la acción cultural y la creación artística y la digitalización de las actividades productivas.

8. Como cualquier política que utiliza recursos públicos, las políticas activas de empleo deben evolucionar en la autoexigencia de eficacia y eficiencia, orientándose hacia resultados mensurables a través de indicadores de esfuerzo e impacto. En la misma línea, deben incorporar el análisis de la satisfacción de las personas y las empresas que utilizan los servicios o participan en los programas y la comparación de resultados como instrumento de mejora y aprendizaje. A tal fin, se promoverá la colaboración con la AIREF para los Planes de Evaluación de las políticas activas de empleo.

9. En el marco de la nueva EEAE, el impulso de las políticas activas de empleo se debe apoyar en la mejora de las capacidades y la transformación digital de los servicios públicos de empleo, puesto que estos son los organismos directamente responsables de su diseño, planificación, y gestión. Este fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, indisoluble de la mejora de las políticas activas de empleo, debe extenderse a los elementos críticos de su desempeño, especialmente a la mejora de la relación con las personas y con las empresas, a la trazabilidad de las acciones y al uso de herramientas inteligentes.

Con estas premisas, resulta posible formular una «visión estratégica» para el impulso de las políticas activas de empleo en la nueva Estrategia en los siguientes términos:

Impulsar las políticas activas de empleo dentro del marco de gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo, con un enfoque centrado en las personas y en las empresas,

orientándolas hacia resultados evaluables, coherentes con la innovación y la sostenibilidad, y apoyadas en la mejora de las capacidades y en la transformación digital de los servicios públicos de empleo.

La formulación de esta «visión estratégica» en la mesa del diálogo social ha permitido facilitar y orientar la participación de los grupos de trabajo que contribuyan a hacer efectiva la reforma y el impulso de las políticas activas de empleo en esta nueva Estrategia 2021-2024, a partir de un enfoque estratégico compartido; por otra, permite establecer una «hoja de ruta» para la implantación de esta nueva Estrategia que integre las principales líneas de actuación y medidas propuestas.

Partiendo de la «visión estratégica» que, a su vez, es resultado de la reflexión sobre el impulso de las políticas activas de empleo, desde la experiencia del Sistema Nacional de Empleo y las referencias internacionales, se han identificado cinco Ejes diferenciados y complementarios:

1. Enfoque centrado en las personas y en las empresas.
2. Coherencia con la transformación productiva.
3. Orientación hacia resultados.
4. Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.
5. Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Se trata de Ejes que han sido abordados con una perspectiva estratégica y configuran una estructura idónea para encuadrar las nuevas políticas activas de empleo, al igual que se incorporarán de manera transversal las medidas analizadas por el grupo de trabajo de políticas de empleo para personas con discapacidad.

En concreto, esta estructura ha facilitado la formulación de los «objetivos estratégicos» de la nueva Estrategia, puesto que invita a compartir la visión global para el impulso de las políticas activas de empleo independientemente del tipo de actuación en particular y del «eje anterior» en el que se encuadre cada servicio o programa concreto.

Esta nueva Estrategia configurada en torno a estos Ejes impulsará los programas y servicios a través del Plan Anual de Política de Empleo 2021, en torno a los seis Ejes contemplados actualmente en el texto refundido de la Ley de Empleo. En todo caso los nuevos Ejes estratégicos de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 orientarán la ordenación de los «objetivos estructurales», también previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo, y su relación con los servicios y programas de cada Eje.

La nueva formulación de objetivos estratégicos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 invita a compartir la visión global para el impulso de las políticas activas de empleo, independientemente del tipo de actuación en particular y de la naturaleza de la misma en la que se encuadre cada servicio o programa concreto, a través de los Ejes definidos en el vigente texto refundido de la Ley de Empleo. Esta estructura de carácter horizontal aporta una verdadera perspectiva estratégica al conjunto de políticas activas de empleo a desarrollar durante el periodo 2021-2024.

Cada uno de los objetivos estratégicos incluye, a su vez, objetivos específicos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia. Esta estructura facilita la planificación estratégica y temporalización de las actuaciones necesarias para la modernización de las políticas activas de empleo.

1) Objetivo estratégico 1. Enfoque centrado en las personas y en las empresas.

Objetivo Específico 1: Acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.

Desde la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo se plantea mejorar el acceso al empleo de demandantes de empleo especialmente de jóvenes y personas en situación de desempleo de larga duración. Dada la situación actual se hace necesario incorporar un trabajo técnico de innovación y de revisión metodológica que permita identificar las competencias del futuro para diseñar itinerarios de empleo y formación personalizados. La innovación en la información y en la orientación profesional ha de

reflejarse en la utilización de nuevas herramientas que incorporen programas de perfilado y digitalización aplicada a la gestión de la carrera profesional que requerirá itinerarios de empleo y formación personalizados que incorporen la perspectiva de género. Merece especial atención contemplar la diversidad de los diferentes colectivos favoreciendo la atención temprana, especialmente en los colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad.

Desde los servicios públicos de empleo se contempla la distancia entre políticas activas de empleo y políticas de ayudas y subvenciones. La creación de sinergias entre estos dos tipos de medidas dará mayor efectividad a la gestión de la intermediación laboral, contemplándose como un avance la conexión y compartición de datos entre las políticas activas de empleo y las políticas de ayudas. Propiciar espacios de encuentro entre empresas y los servicios públicos de empleo, explorando fórmulas de colaboración público-privada.

La gestión por competencias se plantea como un avance en la obtención de resultados positivos de la intermediación laboral; en este sentido, la utilización de instrumentos europeos tales como la taxonomía europea de ocupaciones, competencias y cualificaciones, ESCO, permite utilizar el mismo lenguaje a demandantes de empleo y a las empresas en sus propios sectores de actividad. El objetivo en suma es favorecer que las empresas y las personas puedan ponerse en contacto directamente, un buen referente para ello es la plataforma de servicios de empleo europeos EURES.

Medidas propuestas:

– Desarrollar un marco común de referencia para el servicio de orientación y prospección.

Creación y desarrollo del cuerpo profesionalizado y estable de orientadores/as y prospectores/as, lo que implica especializar y profesionalizar el servicio de orientación y de prospección, con la definición de su perfil y el refuerzo de personal en la estructura de los servicios públicos de empleo. La metodología de atención individualizada que incorpore de forma transversal la igualdad de mujeres y hombres, contemplará el servicio de acogida, la mejora en la accesibilidad a los servicios, la atención integral en materia de inserción laboral a colectivos vulnerables, incorporando adaptaciones a la situación actual tales como la atención a personas jóvenes menores migrantes no acompañados, entre otros, para ello se necesita definir servicios especializados de orientación e inserción sociolaboral. Para fomentar el trato individualizado debe establecerse el profesional de referencia. Es importante, igualmente, la especialización del servicio de orientación y prospección a favor de personas con discapacidad.

Asimismo, el establecimiento de una «Red de Personas Orientadoras» que dispongan de herramientas informáticas comunes para todo el Sistema Nacional de Empleo, adaptadas a diferentes niveles de uso digital e interfaz, accesibles a todos los demandantes, con canales no presenciales de orientación, con herramientas para la trazabilidad de la orientación proporcionada y un sistema de evaluación de la orientación fundamentado en la calidad.

La red debe incorporar metodologías de perfilado para el diseño de itinerarios personalizados para la inserción laboral y tener acceso a pasarelas de actuación conjunta entre administraciones con competencias compartidas en colectivos específicos (servicios sociales, universidades, igualdad, migraciones).

– Impulsar el enfoque de gestión por competencias en los servicios y programas de empleo y formación.

Este enfoque de gestión, implica, entre otros, el desarrollo de nuevas formas de trabajo basadas en competencias; el establecimiento de los perfiles competenciales de profesionales de los servicios públicos de empleo en los ámbitos de orientación, prospección e intermediación laboral; la utilización de la taxonomía ESCO como nexo de integración entre los servicios de orientación, intermediación y formación; la revisión y adecuación de la Intermediación laboral, implementando un sistema de intermediación por competencias; la autogestión de candidaturas y el contacto directo entre empresas y demandantes de empleo y la actualización de la aplicación de gestión y seguimiento de ofertas de empleo.

Objetivo Específico 2: Servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

Fomentar una relación profesional y de proximidad para una atención especializada y personalizada, además de un asesoramiento integral a las empresas, atendiendo a sus características y demandas particulares, adecuando los servicios para ser efectivos y fidelizar a empresas. Configurando espacios físicos de atención a empresas y mejorando la prospección laboral. Modelo de Atención a empresas en ventanilla única y/o con fácil accesibilidad a los servicios. Creación de unidades específicas de atención a PYMES.

Medidas propuestas:

– Elaborar una cartera de servicios específicos dirigidos a empresas.

Elaborar una cartera de servicios, consensuada con los servicios públicos de empleo y en colaboración con los empleadores, que permita potenciar las relaciones empresa-entidades-administraciones públicas y en la que se definan contenidos y requisitos para la aplicación de las distintas acciones que la constituyan. Estos servicios se reflejarían en la creación de espacios físicos concretos con personal especializado en la gestión de servicios a empresas (prospección empresarial, asesoramiento a proyectos de autoempleo y emprendimiento, selección técnica, gestión de ofertas de empleo especiales, relaciones institucionales con las empresas, participación en ferias y eventos, entre otras). Diseñar mecanismos comunes que permitan evaluar la calidad de los servicios prestados a empresas.

– Desarrollar el Sistema de Información (SISPE) de empresas y portal de empresas.

Desarrollar un sistema que permita registrar información clave de empresas y de los servicios gestionados con ella, asegurando su interoperabilidad con otros entornos SISPE y la comunicación con las bases de otros Organismos para facilitar la disposición de información de utilidad para la mejora de la atención de las empresas. Asimismo, diseñar un portal de empresa con los servicios que se les ofrecen y que facilite y agilice la comunicación con los servicios públicos de empleo y la trazabilidad de las gestiones.

Objetivo Específico 3: Políticas Activas de Empleo en los nuevos Servicios Públicos de Empleo.

Incrementar la eficacia, accesibilidad y personalización de servicios y programas del Sistema Nacional de Empleo incorporando progresivamente herramientas multicanal que permitan la transformación digital de los servicios públicos de empleo.

Aprovechando los recursos digitales para abrir nuevos canales de relación entre las empresas, las personas y los servicios públicos de empleo. Avanzando en la multicanalidad, con sistemas innovadores, tradicionales, variados e integrados entre sí, favoreciendo las actividades de comunicación, garantizando la accesibilidad y personalización de los servicios y programas para el empleo. Considerando la transformación digital de los servicios públicos de empleo y de las políticas de empleo una gran herramienta para articular servicios y programas, contribuyendo a evitar la falta de integración, la dispersión, el solapamiento de actuaciones, o la falta de continuidad en la oferta de servicios y programas.

Incorporación de nuevos modelos de cooperación pública-pública, pública-iniciativa social y pública-privada en los ámbitos europeo, nacional, autonómico y local integrando las políticas activas de empleo con las políticas sociales para dar continuidad a los servicios definidos en el Sistema Nacional de Empleo, configurando sinergias entre entidades de ámbitos diferentes, así como la integración de procedimientos de actuación coordinados. Dando especial atención a las zonas rurales o despobladas, con criterios flexibles y adaptables de disponibilidad temporal, teniendo en cuenta las recomendaciones de la UE en estas zonas, siendo necesaria la identificación de aquellas administraciones cuya cooperación es imprescindible para garantizar la continuidad y mejora de los servicios, la mejora de la calidad de la atención y la especialización de los programas.

Medidas propuestas:

– Poner en marcha los nuevos centros de orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo.

La puesta en marcha de los nuevos centros de orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo, de acuerdo con su normativa reguladora, dentro del programa de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo previsto en el Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, uno por en el ámbito de cada comunidad autónoma y Ciudades de Ceuta y Melilla y otro estatal, y sus correspondientes planes de trabajo anuales, permitirá avanzar en: La evaluación de programas de orientación, prospección e intermediación laboral, la experimentación e innovación en nuevas políticas activas de empleo, el impulso al desarrollo de las iniciativas de emprendimiento, calificadas como buenas prácticas entre el conjunto de los servicios públicos de empleo, para el benchmarking y la mejora continua, el diseño de nuevos modelos de orientación personalizada, promover actuaciones de desarrollo y mejora de la función de las personas técnicas orientadoras para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como la prospección empresarial e intermediación laboral, poniendo especial atención en los territorios amenazados por el despoblamiento, en la impartición de la formación innovadora a la red del personal de orientación, alineada con las necesidades de los servicios públicos de empleo.

En el caso de las comunidades autónomas, el Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo permite la creación por las mismas de estos, conforme a sus propias normas de auto organización.

En el caso del centro estatal y de las ciudades autónomas, los mismos se consideran meros mecanismos para optimizar las funciones recogidas en el programa de orientación, emprendimiento e innovación, incluyéndose por tanto sus funciones en la estructura actual del Servicio Público de Empleo Estatal, sin que sea necesario crear nuevas unidades organizativas de las recogidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por estar subsumidas sus funciones y organización dentro de la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo y las Direcciones Provinciales de Ceuta y Melilla.

2) Objetivo estratégico 2. Coherencia con la transformación productiva

Objetivo Específico 1: Acompañar, con el conjunto de políticas activas de empleo, las estrategias públicas dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización.

El conjunto de las políticas activas tienen que acompañar en el objetivo de intentar superar las debilidades de nuestro modelo de crecimiento por el reducido peso de nuestra industria, la externalización de la fabricación de bienes y productos clave para el funcionamiento de nuestra sociedad, y la excesiva dependencia respecto a algunos sectores y el débil cambio de nuestro modelo productivo tras la anterior crisis y la actual debida a la COVID-19, así como en la senda de la consecución de un modelo basado en actividades de mayor valor añadido.

Las políticas activas deben enfocarse para orientar, formar, intermediar e incentivar hacia aquellos sectores con mayor proyección de futuro a las personas en desempleo y las que puedan ver amenazada su actividad. Igualmente deben potenciar el desarrollo de herramientas digitales y tecnológicas que permitan a los servicios públicos de empleo apoyar tanto las personas trabajadoras como las empresas en el desarrollo de competencias digitales, promoviendo el desarrollo de plataformas y canales profesionales en la red, que integren diferentes herramientas y recursos accesibles para aportar a las personas trabajadoras y aquellas en puestos directivos, conocimiento, competencias, nuevas perspectivas, buenas prácticas y espacios de encuentro sobre los escenarios de transformación productivos y de servicios de la economía permitiendo la interacción tanto presencial como virtual en formación formal y no formal.

Medidas propuestas:

– Acompañamiento y orientación durante el proceso de transformación productiva.

Consistente en la prestación de servicios flexibles y ágiles de acompañamiento, formación y orientación a personas empleadas durante sus procesos de cambio hacia nuevas formas trabajo coherentes con la transformación productiva.

Las transformaciones rápidas y profundas en las formas de trabajar y en las competencias requeridas que se producen en el sistema productivo requieren que los servicios públicos de empleo desarrollen un programa de implantación de un modelo de orientación y de formación basados en fomentar la autonomía y los recursos personales de los usuarios y usuarias, como: formación en competencias digitales, STEAM y emprendedoras; potenciación del conocimiento de experiencias emprendedoras de éxito, de los servicios prestados por el servicios públicos de empleo, de las oportunidades de empleo y de los nuevos perfiles profesionales; diseño e implantación de itinerarios específicos de formación e inserción, de recursos de orientación y formación especializados, incrementando la promoción de la formación dual, la oferta formativa de especialización de postgraduados y ofertas formativas específicas de transferencia en el sistema de empresas e innovación y desarrollo tecnológico; así como la elaboración de un plan de formación de personas directivas para el cambio de modelo productivo, la transición ecológica y nuevas oportunidades de sectores emergentes.

Objetivo Específico 2: Aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, así como en sectores no tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación; con especial atención a la actividad económica y el emprendimiento en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

La transición energética hacia la descarbonización de la economía y la adaptación al cambio climático no solo tiene el potencial de frenar el cambio climático y crear sociedades más resilientes, sino también el de convertirse en motor de crecimiento, impulsando la innovación y el empleo.

Poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar la transición hacia la economía verde, centrando las actuaciones de activación para el empleo y la inversión en la transición ecológica y en el fomento de la investigación e innovación, en la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, las infraestructuras energéticas, la prevención y el control integrados de la contaminación, la adaptación a los impactos del cambio climático, la gestión de los recursos hídricos y de los residuos, y el transporte sostenible.

Las políticas activas de empleo deben reforzar otras políticas sectoriales y territoriales dirigidas a la transición ecológica y la economía circular.

La transición de una economía lineal –extraer, producir y desechar– a una economía circular –repensar, rediseñar, reducir, reutilizar, reparar, recuperar, reciclar– supone un cambio de paradigma en el sistema económico que da respuesta a los desafíos concernientes a los retos medioambientales, que pasan a ser una prioridad en las políticas nacionales y europeas de desarrollo sostenible.

Este nuevo modelo de producción y consumo, que abre oportunidades de desarrollo y crecimiento económico, tiene como clave la innovación y requiere de nuevas tecnologías, procesos, servicios y modelos empresariales. Su implementación generara nuevos empleos, el crecimiento de ocupaciones de distintos niveles profesionales y un «enverdecimiento» de las mismas que requerirán nuevas competencias profesionales.

Medidas propuestas:

– Elaboración de planes territoriales y/o locales y sectoriales de transformación productiva.

Consistente en la elaboración de planes territoriales y/o locales y sectoriales a 3 años de transformación productiva que contemplen, entre otros aspectos: la colaboración de los servicios públicos de empleo con los interlocutores sociales, con otros agentes económicos y sociales y con otras administraciones públicas en la planificación y puesta en marcha de planes territoriales, locales y sectoriales de apoyo al desarrollo de experiencias de economía social, digital y sostenible; la constitución de equipos flexibles y especializados capaces de trabajar por proyectos con autonomía y pegados al territorio y a las empresas; el análisis del

potencial de nuevos empleos que contemplen, entre otros aspectos, la sostenibilidad ambiental (en el sector de la restauración de explotaciones mineras, nuevos usos de las instalaciones térmicas), los cuidados socio-sanitarios a domicilio, sector agro-forestal y logística inteligente; la elaboración de mapas de recursos en cada territorio para poder poner en marcha experiencias de economía circular; la elaboración de planes de cualificación y recualificación de colectivos especialmente afectados (mujeres y jóvenes con baja cualificación, mayores de 45 años, personas con discapacidad), en aspectos como las competencias digitales, STEAM y emprendedoras, así como para personas empleadas en sectores intensivos en el uso de energía; el diseño de equipamientos e infraestructuras capaces de acoger a las industrias de sectores productivos no tradicionales como las creativas, culturales, de cuidados y de innovación; los objetivos para el cambio de modelo productivo y la evaluación del impacto de los planes.

Asimismo, analizar proyectos innovadores por el que empresas mercantiles en riesgo de desaparecer, ya sea como consecuencia de una crisis o por jubilación sin relevo generacional, mantengan su actividad y sus empleos a través de procesos de transmisión o transformación en empresas de economía social.

– Prospección sistemática y programas de apoyo a sectores y territorios inmersos en procesos de transformación productiva.

El enfoque de los servicios a la orientación, formación, intermediación e incentivo de sectores y territorios inmersos en procesos de transición productiva requiere de la puesta en marcha de: equipos que realicen una prospección sistemática de nichos de emprendimiento; programas de apoyo a la formación, el emprendimiento y la contratación; colaboración con agentes sociales y colectivos con experiencia y conocedores de la realidad de los sectores y territorios afectados; financiación de contratos en administraciones públicas de un año de duración y de actividades relacionadas con la transición productiva, que funcionarán como proyectos piloto; líneas de financiación a emprendedores, en proyectos de economía social, a través de instrumentos como, entre otros, microcréditos y «capital semilla»; apoyos fiscales a proyectos de economía social, digital y sostenible; apoyo a pymes y microempresas en su transición digital mediante la formación de las personas empleadas en ellas.

– Potenciar las capacidades del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE para la prospección, el estudio del mercado de trabajo y la detección de las necesidades del mercado de trabajo.

Impulsar el trabajo del Observatorio del SEPE, ampliando los recursos humanos y su capacidad tecnológica, para el análisis y estudio del mercado de trabajo y la prospección y detección de las necesidades formativas del sistema productivo a partir una metodología donde se integran herramientas de análisis cuantitativo y cualitativo de la información, así como la difusión de sus resultados como referentes para los programas de activación para el empleo y la prevención de situaciones de exclusión del mercado laboral. Para ello, establecerá protocolos de colaboración y coordinación, con otras administraciones y organismos públicos, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, así como con otros agentes sociales representativos de los diferentes sectores laborales y ámbitos territoriales, que permita disponer de la más amplia y actualizada información del mercado de trabajo y el mayor conocimiento de situación y tendencias de los sectores y actividades económicas y de los perfiles profesionales y ocupaciones, y en especial de los cambios y transformaciones que se deriven de los procesos de transición productiva en los diferentes ámbitos sectoriales de actividad económica y territoriales. Todo ello con el fin de dar respuesta a las demandas y necesidades de información necesarias para corregir desequilibrios y desajustes entre oferta y demanda, para la cualificación y formación de trabajadores, para desarrollar las transiciones laborales, territoriales y productivas, facilitando la planificación, la programación y la toma de decisiones en la elaboración de políticas de activación para el empleo. Así como la potenciación y sinergias con de la red de Observatorios del conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

3) Objetivo estratégico 3. Orientación hacia resultados

Objetivo específico 1: Consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo.

Establecer un marco común donde se defina el modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo y se diferencie entre los procesos evaluativos a desarrollar para un conjunto de políticas activas de empleo, de aquellos servicios o programas que puedan ser objeto de seguimiento continuo (monitorización) o bien de una evaluación individualizada en el seno del Sistema Nacional de Empleo; diseño de metodologías cuantitativas y cualitativas para la evaluación y el seguimiento, asegurando la perspectiva de género e igualdad de oportunidades; así como la participación de los interlocutores sociales y otras entidades y organismos y particularmente de la AIREF.

El establecimiento de un marco común requiere de la revisión normativa, afianzando la integración del seguimiento y la evaluación en el diseño y planificación de las políticas activas de empleo.

Medidas propuestas:

– Diseñar el modelo integrado de evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo.

Con el fin de institucionalizar la evaluación en el marco del Sistema Nacional de Empleo se elaborará un modelo integrado de evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo. El modelo contribuirá en la rendición de cuentas, facilitará la toma de decisiones y avanzará en la transparencia y la difusión del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo. En consecuencia, el actual marco normativo de las políticas activas de empleo debe adecuarse para conferir el carácter de institución a la evaluación, y así dotarle de mayor efectividad. El carácter holístico que conlleva un modelo integrado proporcionará la visión de sistema necesaria para el seguimiento de los objetivos planteados en esta Estrategia.

– Diseñar e implementar un plan de trabajo anual con expertos en evaluación a través de mecanismos especializados.

En base al modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo, se creará un plan de trabajo anual consensuado, teniendo en cuenta tanto las singularidades de cada uno de los servicios públicos de empleo como las aportaciones del resto de agentes del Sistema Nacional de Empleo, que contemplará los objetivos específicos de evaluación, actividades concretas (elaboración de guías, pliegos de contratación, diseño de indicadores clave, recursos y herramientas, etc.), cronograma de actuaciones, actos de comunicación y difusión, y presupuesto asignado. Para llevar a cabo este plan de trabajo se fomentará tanto la capacitación en evaluación del grupo motor responsable de la implementación del modelo integrado, como de sensibilización en la cultura evaluadora del resto de la organización. Para dotar de estabilidad la práctica de la evaluación se promoverá la creación de mecanismos especializados en evaluación en los servicios públicos de empleo.

Objetivo específico 2: Valorar la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Diseño de un sistema común que permita valorar cualitativamente la atención a los usuarios, que comprenda el conjunto de las actividades de los cuatro servicios que integran la Cartera Común de Servicios, al objeto de garantizar la mejora continua de la calidad de los servicios comunes prestados por el Sistema Nacional de Empleo. Este sistema debe ser dinámico y ágil de análisis cualitativo de satisfacción y necesidades tanto de las personas y las empresas usuarias como de las personas que proporcionan los servicios y tener en cuenta las expectativas de las personas usuarias y de las empresas, la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios y la perspectiva de género.

Medidas propuestas:

– Evaluación de la calidad, impacto y satisfacción de la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.

Los cuestionarios que se diseñen a tal efecto deberán garantizar la comparabilidad interterritorial. Sin embargo, en el hipotético establecimiento de objetivos y su posterior análisis deberá tenerse en cuenta que el grado de consecución de los mismos, no sólo depende del empeño que los servicios públicos de empleo ponen en dar un servicio de calidad, sino que interviene de manera muy activa y directa la situación socioeconómica de cada comunidad autónoma, jugando un papel importantísimo esta última, lo que conllevaría a la aplicación de mecanismos correctores

– Creación de un mecanismo especializado de evaluación de la calidad en la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo. Para ello, se contará con especialistas (con los perfiles profesionales adecuados) de los diferentes servicios públicos de empleo que acometan la tarea de definir la metodología a utilizar para medir la satisfacción de la calidad de los servicios prestados, así como avanzar en la mejora continua hacia certificaciones.

Objetivo Específico 3: Crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo.

Crear un espacio donde los servicios públicos de empleo puedan compartir conocimiento, trabajar e innovar colaborativamente, fortaleciendo la Gobernanza y Cohesión del Sistema Nacional de Empleo. Este espacio podría facilitar la experimentación e innovación como proyectos piloto de servicios y programas de políticas activas de empleo entre distintos servicios públicos de empleo. Asimismo, este espacio permitiría la sistematización de un proceso de intercambio de experiencias prácticas sobre la realidad y las fortalezas de las políticas activas de empleo en un territorio, pudiendo servir como práctica inspiradora a otros territorios. Tras el establecimiento de una metodología común, este espacio podría también albergar una base de datos de buenas prácticas en materia de políticas activas de empleo.

El espacio permitiría el desarrollo de otras utilidades o funcionalidades que fomenten sinergias en base al conocimiento en distintos ámbitos como evaluación, proyectos internacionales, partenariados y otras iniciativas. La innovación tendría cabida en este espacio aprovechando el impulso a la digitalización, interoperabilidad y otros elementos de mejora facilitadores de la generación de conocimiento en materia de políticas activas de empleo.

Medidas propuestas:

– Definir el espacio de gestión del conocimiento e innovación.

Describir las funciones del espacio técnico colaborativo de gestión del conocimiento e innovación, y su encaje normativo con los futuros centros de orientación, emprendimiento e innovación de políticas activas de empleo o mecanismos especializados de gestión del conocimiento de los servicios públicos de empleo. Este espacio de gestión del conocimiento e innovación, como herramienta de transformación digital, abordará elementos clave como la cultura de datos, la interoperabilidad entre sistemas, la innovación y experimentación en materia de políticas activas de empleo y en la gestión de la información (inteligencia artificial, Big Datos, analítica avanzada, etc.), la transferencia de conocimientos (buenas prácticas, talleres, grupos de discusión, etc.), la transparencia en la información (visualización de datos, datos abiertos, etc.). Este espacio de gestión del conocimiento e innovación será garante de los principios éticos y legales en el uso y tratamiento de los datos.

– Definir e implementar planes anuales de trabajo de gestión del conocimiento e innovación.

El espacio técnico colaborativo de conocimiento, trabajo e innovación se materializará en un plan de trabajo anual diseñado e implementado por un grupo de trabajo de expertos en la materia, el cual contará con la participación de los futuros centros de orientación, emprendimiento e innovación de políticas activas de empleo o con los mecanismos especializados de gestión del conocimiento de los servicios públicos de empleo. Los planes de trabajo deberán contemplar objetivos específicos de la gestión del conocimiento, actividades concretas (sensibilización en la cultura del dato, gestión del cambio, calidad del dato, proyectos piloto de políticas activas de empleo, intercambio de buenas prácticas, entre

otros.), y un cronograma de dichas actividades, actos de comunicación y difusión, y presupuesto asignado. Con el fin de que el Sistema Nacional de Empleo tenga conocimiento propio en esta disciplina se fomentará la capacitación del personal especializado en la gestión del conocimiento e innovación.

4) Objetivo estratégico 4. Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo

Objetivo Específico 1: Diversificar los canales de prestación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, impulsando la accesibilidad a estos para asegurar se provisión continua, personalizada e inclusiva.

Medidas propuestas:

– Diversificar las formas de prestación (presencial o digital) de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.

Universalizar, garantizando los criterios de accesibilidad, la provisión de los servicios de la Cartera Común a través del uso de dispositivos móviles, extendiendo la tramitación electrónica en materia de empleo y flexibilizando su suministro mediante la utilización de la tecnología de videoconferencia.

– Constituir el «expediente laboral personalizado único».

Este expediente integrará los datos históricos de la situación laboral de las personas, con origen en los servicios públicos de empleo (demanda, servicios recibidos, formación, contratos, prestaciones por desempleo) y en la vida laboral de la Seguridad Social.

Objetivo Específico 2: Impulsar la transformación digital y la modernización de los servicios públicos de empleo mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad.

Medidas propuestas:

– Impulsar la provisión, consolidación y profesionalización del personal de los servicios públicos de empleo (incluido el adscrito a los servicios de orientación y prospección), impulsando la formación permanente del Sistema Nacional de Empleo.
– Impulsar la transformación digital de los servicios públicos de empleo para el rediseño y optimización y modernización de los servicios públicos.

Objetivo Específico 3: Planificar, actualizar y asegurar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo, para fortalecer su prestación personalizada en base a las demandas del sistema productivo.

Medidas propuestas:

– Implantar, con las previas modificaciones normativas y presupuestarias, una nueva formación profesional para el empleo continua y versátil.

La nueva formación profesional para el empleo en el ámbito laboral deberá incluir convocatorias públicas de formación abiertas y plurianuales y plataformas públicas para la formación permanente, que regule la necesaria adaptación y transformación digital de las entidades que proveen la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuya impartición (en modalidad «on line» y presencial, a través de aula virtual o en remoto) implemente tecnologías emergentes y que se organice en itinerarios formativos para la capacitación en competencias transversales, y relativas a la transformación productiva para incrementar las oportunidades de inserción profesional, basadas en la detección de necesidades formativas e incorporando una capacidad anticipatorio a los cambios que están por venir.

Objetivo Específico 4: Fortalecer el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos, el intercambio de conocimiento en su seno y con otros organismos y entidades colaboradoras.

Medidas propuestas:

– Calidad y ética de los datos.

Definir los datos clave (mínimos y comunes) en materia de empleo necesarios para la gestión eficaz de las políticas activas de empleo por los servicios públicos de empleo, identificar la administración propietaria de cada uno de ellos e integrarlos en un sistema común que garantice su exactitud, completitud, integridad, actualización, coherencia, relevancia, accesibilidad y confiabilidad. Asimismo, se fomentará la cultura de impulsar proyectos de ética en el uso de los datos, de intercambio de datos respetando la protección de datos y de uso de la inteligencia artificial o analítica avanzada para la toma de decisiones.

– Interoperabilidad en materia de empleo entre las administraciones públicas.

Planificar la implantación de procesos de intercambio en tiempo real de datos e información clave entre los sistemas informáticos que dan soporte a la gestión de las políticas activas de empleo, a partir de la formalización de convenios o del instrumento jurídico que corresponda y ampare legalmente la interoperabilidad necesaria entre los diferentes servicios públicos de empleo; entre éstos y otras administraciones responsables de los datos necesarios para gestionar las competencias que el ordenamiento jurídico atribuye a los servicios públicos de empleo (INE, TGSS, INSS, ITSS, red de servicios sociales, administración educativa, entre otras), entidades colaboradoras y otras posibles alianzas estratégicas.

5) Objetivo estratégico 5. Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo

Objetivo Específico 1: Impulso financiero de las políticas activas de empleo: un marco financiero para ganar en mayor eficacia y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo, y lograr una mejor asignación y optimización de todos los recursos económicos disponibles.

El enfoque presupuestario debe abordarse tanto desde los recursos como desde la óptica de su aplicación, de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia en la asignación.

En un escenario actual, con tasas de paro más altas de las deseadas, con un componente de paro estructural elevado, con un gasto medio por persona en políticas activas por debajo del resto de los países de la Unión Europea y con una diferencia apreciable del gasto per cápita entre territorios, se impone la necesidad de utilizar todas las fuentes de financiación que permitan maximizar los recursos destinados a políticas activas para el empleo.

Para ello se ha de contar con un marco presupuestario cierto, que contabilice las cantidades y fuentes de financiación disponibles: presupuestos de las diferentes administraciones territoriales, fondos estatales provenientes de las cotizaciones sociales, fondos europeos, etc.

La búsqueda de la eficacia en la utilización de los fondos públicos, debe servir también para la mejora de los recursos y la eficiencia de las políticas activas de empleo y pasa por la óptima distribución entre programas y territorios, la simplificación, efectividad, transparencia de los mismos, todo ello, con el apoyo de las comunidades autónomas, de los interlocutores sociales y de otros actores que puedan intervenir en la gestión de las mismas.

Es imprescindible considerar las necesidades específicas de cada territorio en función de las características de la población (personas en situación de desempleo de larga duración, jóvenes, personas con discapacidad, nivel formativo, etc.). Un uso eficiente de los recursos exige además buscar mecanismos que doten de transparencia y trazabilidad al gasto en políticas activas en los diferentes ámbitos, que permita realizar el seguimiento y conocer el grado de ejecución de cada programa en cada ámbito. De ahí que el impulso de las políticas activas de empleo sea una prioridad, debiendo asumir plenamente el desafío de mejorar sus recursos, su eficacia y su eficiencia.

Esto conlleva disponer de fondos adecuados para la creación y mantenimiento del empleo, que es la gran prioridad y uno de los principales objetivos de los gobiernos y de la sociedad en general. Conseguir la mayor complementariedad y sinergias, a través del Sistema Nacional de Empleo, de los fondos nacionales, autonómicos y locales, en línea con la estrategia europea para el empleo y los principales fondos destinados a ello.

El impulso de las políticas activas de empleo se va a ver favorecido por los fondos que canalice el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, pero también por la nueva programación de los fondos estructurales de la Unión Europea. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el marco del Plan de Recuperación impulsado por la Unión Europea, significa una gran oportunidad para el desarrollo de políticas activas de empleo. Esta oportunidad debe materializarse en un apoyo decidido a programas que impulsen la creación de empleo y la reducción de las dificultades de acceso al mismo, disminuyendo las desigualdades sociales y territoriales. Para ello, la participación de los distintos territorios en la distribución de fondos destinados al impulso de las políticas activas de empleo debe basarse en distintos indicadores, entre otros, de resultados y, a su vez, tener en cuenta la realidad socioeconómica y laboral que afrontan, teniendo en cuenta el nivel de desempleo, el número de demandantes e incluso la población activa en un entorno laboral en el que las entradas y salidas del empleo son tan frecuentes y periódicas.

Medidas propuestas:

– Analizar mecanismos y herramientas que mejoren la planificación y el uso de los fondos disponibles buscando la mayor complementariedad y valor añadido de los mismos.

Deberá tenerse en cuenta: la importancia de buscar las sinergias entre las medidas que se pongan en marcha en un territorio por las distintas Administraciones implicadas, la necesidad de conocer la información sobre el gasto en políticas activas de empleo de cara a una mayor racionalización del uso de los fondos existentes, establecer sistemas de seguimiento del gasto que permitan la toma de decisiones, favorecer la planificación flexible, que asociada a la evolución de los sistemas de evaluación, permita a los servicios públicos de empleo la asignación de recursos en base a resultados y contextos. Por consiguiente, diseñar y definir de procesos evaluativos de las políticas activas de empleo que permitan obtener resultados de gestión y objetivos logrados. Estos resultados deben favorecer la planificación, diseño o rediseño de los servicios y programas ya establecidos y de las políticas públicas en general.

– Proponer y diseñar un sistema de información que permita contar en cada ámbito con los datos de todos los recursos y gastos en políticas activas de empleo.

Esta medida se planea en torno a: la naturaleza descentralizada del Sistema Nacional de Empleo dificulta calcular de forma precisa y consolidada entre todas las Administraciones el gasto en este campo; es necesario tener en cuenta además de los fondos que provienen de las subvenciones del Ministerio de Trabajo y Economía Social a las comunidades autónomas, los recursos propios con fondos de las políticas activas de empleo comunidades autónomas y entidades locales, los recursos provenientes del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, así como los recursos provenientes de los Fondos Estructurales. Por ello, promover la implantación de medidas para favorecer y promover la optimización de la complementariedad de los fondos financieros: conlleva mejorar la coordinación entre niveles administrativos.

De cara a la mayor racionalización de los recursos del sistema sería importante disponer de una herramienta que posibilite conocer la información de la cuantía de todos los recursos existentes, así como el número de beneficiarios de cada tipología de gasto.

Asimismo, establecer un modelo de información de la trazabilidad en base a servicios y programas de gestión y de resultados en cada ámbito, permitiendo el análisis cualitativo de resultados, ampliando la flexibilidad entre partidas de empleo y formación. Ello permitirá comprobar el grado de implementación y alcance de las actuaciones puestas en marcha en cada ámbito, con información de las personas atendidas, el gasto realizado, los resultados obtenidos, entre otras.

Objetivo Específico 2: Promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Medidas propuestas:

– Establecer un Mapa de participación institucional.

La medida propuesta se planea en torno a: con el fin de clarificar los diversos órganos de gobernanza y sus competencias se considera necesario establecer un Mapa de participación institucional; actualización periódica del mismo, incluyendo los cambios en la designación de sus miembros

– Proponer el establecimiento de una herramienta de información que facilite la Gobernanza del sistema.

La medida propuesta se planea en torno a: posibilidad de compartir la información: convocatorias, documentación, actas; poder servir de repositorio de buenas prácticas, mediante el desarrollo de una herramienta que permita compartir información donde puedan consultarse el contenido de asuntos tratados en reuniones anteriores, adopción de acuerdos, actas, y calendarios de futuras reuniones, entre otros; dotar al Sistema Nacional de Empleo de profesionales y herramientas adecuadas y personalizadas y compartidas entre administraciones: reforzando el principio de partenariado con coparticipación institucional y con interlocutores sociales y empresariales más representativos de intereses económicos y sociales y con implicación efectiva de los profesionales; creación de un portal web que dote de información útil a los profesionales del ámbito del empleo que fomente la profesionalización y la experiencia; utilización de una plataforma digital para la remisión de información y documentación necesaria para la preparación de las reuniones de los órganos colegiados del Sistema Nacional de Empleo; asegurar que la información necesaria para la toma de decisiones en el seno de los órganos del Sistema Nacional de Empleo se remita con suficiente antelación.

Objetivo Específico 3: Mejorar la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos que intervienen en las políticas activas de empleo y de la mejoría de la imagen de los servicios públicos de empleo.

Medidas propuestas:

– Necesidad de mejorar el conocimiento y la imagen de los servicios públicos de empleo.

La medida propuesta se planea en torno a: con frecuencia las personas usuarias no tienen un conocimiento de las distintas competencias de las administraciones en esta materia; importancia de la comunicación externa, mejorar y reforzar la imagen de los servicios ante la ciudadanía; elaboración y publicación de un directorio –organigrama en el que se explique en un lenguaje claro e inclusivo las funciones que se desarrollan en los servicios públicos de empleo (que abarque tanto los relativos a políticas activas de empleo como a la información básica de la protección social por desempleo); creación de un mapa de agentes y entidades estratégicos y colaboradores de los servicios públicos que permitan la coordinación temporal de la ejecución las políticas activas de empleo, de tal forma que se garantice la disponibilidad de recursos, programas y servicios durante toda una anualidad. Para el servicio de orientación, contar con recursos y no estar sometidos a plazos de convocatorias es importante. Esta línea de mejora iría alineada con la posibilidad de flexibilizar los marcos financieros.

CAPÍTULO V

Reformas normativas necesarias en materia de políticas activas de empleo, así como su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva

La reforma e impulso de las políticas activas de empleo que conlleva la Estrategia requiere la adecuación del marco normativo de las mismas. Por ello se han de acometer las reformas normativas necesarias, así como la aprobación de nuevas disposiciones en materia de políticas activas de empleo, teniendo en cuenta su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva.

En un contexto participativo con las comunidades autónomas y los interlocutores sociales se realizarán los siguientes desarrollos normativos:

– Reforma del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Resulta imprescindible adecuar esta norma que regula los aspectos fundamentales de las políticas activas de empleo: el Sistema Nacional de Empleo, su gobernanza e instrumentos de coordinación (la propia Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información de los servicios públicos de empleo); los servicios del Sistema Nacional de Empleo prestados por los servicios públicos de empleo y el acceso a los mismos; y los instrumentos de la política de empleo, la intermediación laboral y las políticas activas de empleo.

Entre otros aspectos, la norma se ha de adecuar al enfoque estratégico de las políticas activas de empleo y, por tanto, de la nueva Estrategia, incorporando el resultado de las conclusiones realizadas por el grupo de trabajo definido anteriormente dado que la configuración como servicio garantizado, en su caso, requeriría que la normativa estatal definiese los elementos básicos que conformarían dicho servicio. Asimismo, se revisará la gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo y su dimensión europea; los Ejes de la Estrategia y los Planes Anuales de Política de Empleo; y la evaluación del Sistema.

– Reforma del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La reforma de la Ley de Empleo y el nuevo enfoque de las políticas activas de empleo conllevará asimismo la adecuación de esta norma como desarrollo de dicha ley.

– Reforma del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

La reforma de la Ley de Empleo y el nuevo enfoque de las políticas activas de empleo conllevará asimismo la adecuación de esta norma como desarrollo de dicha ley.

– Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Dentro del proceso de reforma de las políticas activas de empleo, se ha aprobado el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

De esta forma, en la actualidad, estos programas ya disponen de un marco normativo integrado y coherente con los objetivos generales del texto refundido de la Ley de Empleo. El real decreto compila, integra y actualiza los programas comunes de políticas activas de empleo y la nueva regulación determina los aspectos esenciales de los programas comunes que podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo.

– Reforma de la normativa de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La formación profesional para el empleo en el ámbito laboral constituye un eje básico de las políticas activas de empleo. Por ello la adecuación a la nueva Estrategia, así como la nueva distribución de competencias en la materia con el Ministerio de Educación y Formación Profesional conlleva la reforma de su normativa reguladora, en particular para flexibilizar los procesos de gestión y la incorporación de nuevos instrumentos jurídicos y la incorporación de la dimensión digital en la formación. Ello incluye:

– El texto refundido de la Ley de Empleo, respecto a las referencias a la formación profesional para el empleo contenidas en la misma.

– 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.

– El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

– Las demás normas de desarrollo del Sistema de Formación Profesional para el empleo.

– Reforma del Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

En el marco de las reformas de las políticas activas de empleo, se incluye la reforma normativa del Programa de Fomento del Empleo Agrario, para su necesaria actualización y adaptarlo a las necesidades del momento. Los textos para la tramitación del nuevo real decreto deberán estar finalizados en 2021.

– Reforma de la normativa de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

Como resultado de los trabajos del grupo específico sobre políticas activas de empleo a favor de las personas discapacitadas se acometerá el análisis, revisión e impulso del marco normativo de programas estatales de Políticas Activas de Empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado, en relación con los incentivos al empleo en el mercado ordinario y en el mercado protegido a través de los Centros Especiales de Empleo y la aplicación de la cuota de reserva en las empresas de puestos de trabajo para personas con discapacidad y medidas alternativas.

Con base en el contenido abordado en el grupo de trabajo 6 para el desarrollo de la Estrategia se elaborará el Libro Blanco del Empleo para las Personas con Discapacidad en colaboración con la Dirección General de la Discapacidad, del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, los interlocutores sociales, las comunidades autónomas y las entidades representativas del sector de la Discapacidad.

– Reforma normativa y nuevas normas para garantizar los instrumentos jurídicos que permitan la gestión de los nuevos programas presentados dentro del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

El objetivo de reformar e impulsar las políticas activas de empleo, requiere la aprobación de los instrumentos jurídicos (bases reguladoras, convocatorias, convenios, entre otros) que permitan la gestión de los nuevos programas presentados al Fondo de Recuperación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia dentro de los Componente 23, 19 y 11 en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como la adecuación de distintas normas a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones comprometidas en dicho Plan. Todos estos instrumentos jurídicos deberán estar finalizados durante el ejercicio 2021.

– Reforma de la normativa reguladora de las bonificaciones como incentivos a la contratación.

Como resultado de la evaluación, reordenación y racionalización de los incentivos a la contratación para garantizar su eficacia, se revisará la normativa reguladora de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, en particular las disposiciones contenidas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Los acuerdos para promover la nueva normativa reguladora deben estar concluidos antes de la finalización de 2021.

– Reforma de la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje.

En el marco del diálogo social para el nuevo Estatuto del Trabajo del siglo XXI se reformará el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

CAPÍTULO VI

Planificación estratégica y temporalización de la implantación de las nuevas medidas

Temporalización de la implantación de las nuevas medidas.

Seguidamente se muestra el cronograma de implantación de las 27 medidas propuestas para el periodo 2021-2024.

Objetivo estratégico	Objetivo específico	Medidas	2021	2022	2023	2024
1	1	Desarrollar un marco común de referencia para el servicio de orientación y prospección.	X	X	X	X
1	1	Impulsar el enfoque de gestión por competencias en los servicios y programas de empleo y formación.	X	X	X	X
1	2	Elaborar una cartera de servicios específicos dirigidos a empresas.			X	X
1	2	Desarrollar el sistema de información (SISPE) de empresas y portal de empresas.			X	X
1	3	Poner en marcha los nuevos Centros de orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo.	X	X	X	
2	1	Acompañamiento y orientación durante el proceso de transformación productiva.	X	X	X	
2	2	Elaboración de planes territoriales y/o locales y sectoriales de transformación productiva.	X	X	X	
2	2	Prospección sistemática y programas de apoyo a sectores y territorios inmersos en procesos de transformación productiva.		X	X	X
2	2	Potenciar las capacidades del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE para la prospección, el estudio del mercado de trabajo y la detección de las necesidades del mercado de trabajo.		X	X	X
3	1	Diseñar el modelo integrado de evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo.	X	X		
3	1	Diseñar e implementar un plan de trabajo anual con expertos en evaluación a través de unidades especializadas.		X	X	X
3	2	Evaluación de la calidad, impacto y satisfacción de la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.	X	X	X	X
3	2	Creación de un mecanismo especializado en las funciones de evaluación de la calidad en la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.		X	X	X
3	3	Definir el espacio de gestión del conocimiento e innovación.	X	X		
3	3	Definir e implementar planes anuales de trabajo de gestión del conocimiento e innovación.		X	X	X
4	1	Diversificar las formas de prestación (presencial o digital) de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.	X	X	X	X
4	1	Constituir el «expediente laboral personalizado único».				X
4	2	Impulsar la provisión, consolidación y profesionalización del personal de los SPE (incluido el adscrito a los servicios de orientación y prospección), impulsando la formación permanente del Sistema Nacional de Empleo.	X	X	X	X
4	2	Impulsar la transformación digital de los SPE para el rediseño y optimización y modernización de los servicios públicos.	X	X	X	X
4	3	Implantar, con las previas modificaciones normativas y presupuestarias, una nueva FPE continua y versátil.		X	X	X
4	4	Calidad y ética de los datos.	X	X	X	X
4	4	Interoperabilidad en materia de empleo entre las administraciones públicas.		X	X	X
5	1	Analizar mecanismos y herramientas que mejoren la planificación y el uso de los fondos disponibles buscando la mayor complementariedad y valor añadido de los mismos.	X	X	X	X
5	1	Proponer y diseñar un sistema de información que permita contar en cada ámbito con los datos de todos los recursos e inversiones en políticas activas de empleo.		X	X	X
5	2	Establecer un Mapa de participación institucional.	X	X		
5	2	Proponer el establecimiento de una herramienta de información que facilite la Gobernanza del sistema.		X	X	X
5	3	Necesidad de mejorar el conocimiento y la imagen de los Servicios Públicos de Empleo.	X	X	X	X

CAPÍTULO VII

Marco financiero que sustenta la nueva Estrategia

Las fuentes directas de financiación de la Estrategia de Apoyo Activo al Empleo son las siguientes:

1. Fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, que figurarán consignados en los presupuestos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, al que se encuentra adscrito el Servicio Público de Empleo Estatal, y en los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Dentro de estos fondos se distinguen:

A) Las cantidades procedentes de la cuota de formación profesional para el empleo, que constituye un ingreso afectado a la financiación exclusiva de los gastos del Sistema de Formación para el Empleo regulado 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 su normativa de desarrollo.

La formación profesional para el empleo es un elemento básico, tanto para fomentar el acceso al empleo, como para permitir una mejora del mismo de aquellas personas trabajadoras que ya están empleadas.

El Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, el Real Decreto 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social establecen que la ejecución de las iniciativas de formación profesional vinculadas con la obtención de certificados de

profesionalidad se desarrollarán por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, mientras que aquellas iniciativas de formación profesional para el empleo que no se vinculen a dichos certificados se ejecutarán por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a través del Servicio Público de Empleo Estatal.

El 31 de diciembre de 2020 finalizó el período transitorio fijado en los reales decretos antes mencionados, de forma que a partir de 2021 ha comenzado la vigencia del nuevo sistema de gestión compartida del Sistema de Formación Profesional para el empleo entre ambos ministerios. De esta forma, a partir de 2021, los fondos destinados a financiar las iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el empleo con cargo a los Presupuestos Generales del Estado se recogerán tanto en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, como en los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

B) Los fondos procedentes de la cuota por desempleo, ya que el sistema de protección por desempleo comprende tanto prestaciones por desempleo, como 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. Por ello, cuando la recaudación de la cuota de desempleo es superior al gasto de las prestaciones por desempleo, este exceso se destina a financiar políticas activas de empleo, que se recogen en su totalidad en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A.

C) Los fondos procedentes de la aportación del Estado, que derivan de recursos impositivos o de otro tipo, diferentes de las cotizaciones sociales.

En este sentido, la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto ley 5/2013, de 15 de marzo, señala que 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 50 años o más.

Por otro lado, el Estado puede solicitar préstamos a través del mecanismo SURE, puesto a disposición de los Estados por la Unión Europea. Dentro de las medidas que se pueden financiar con cargo a estos fondos se recogen entre otras las bonificaciones en las cotizaciones sociales del sector turístico y la hostelería.

2. Fondos procedentes de los recursos propios de las comunidades autónomas, entre los que se incluirán en todo caso los necesarios para financiar el personal, los gastos corrientes e inversiones que fueron objeto de traspaso cuando las diferentes comunidades autónomas asumieron las competencias de ejecución de la legislación laboral, así como las actualizaciones que éstos hubieran sufrido en aplicación de la normativa que en cada momento regule el sistema de financiación autonómico. Esta fuente de financiación se recoge en los presupuestos de cada comunidad autónoma.

3. Fondos procedentes del Fondo Social Europeo, que en el período de vigencia de la Estrategia incluirán las cantidades asignadas al Estado español para la ejecución de políticas de activación para el empleo, en el período de programación 2021-2027. Estas cantidades están pendientes de recogerse en los diferentes programas operativos o instrumentos jurídicos similares, que en el momento de elaboración de la Estrategia todavía no se han aprobado, y que previsiblemente se fijarán a lo largo de 2021.

4. Fondos procedentes del Instrumento Europeo de Recuperación (Next Generation EU) que en el caso concreto de la Estrategia se plasmarán en las cantidades procedentes del Marco de Recuperación y Resiliencia y del React-UE. Al tratarse de dotaciones de carácter plurianual que abarcarán el período 2021-2027, de forma similar a lo que sucede con las cantidades procedentes del Fondo Social Europeo antes mencionadas, las cifras finales a destinar para financiar la Estrategia se encuentran pendientes de aprobación definitiva, ya que se fijarán previsiblemente a lo largo de 2021.

Por ello, los recursos que cada ejercicio se destinen a la financiación de los servicios y programas que se incluyan en el Plan Anual de Política de Empleo, se incluirá tanto en los Presupuestos Generales del Estado, como en los Presupuestos de cada comunidad autónoma.

Asimismo, el conjunto de los fondos antes mencionados incluye los importes necesarios para financiar la modernización y mejora de los servicios públicos de empleo, tanto Estatal como Autonómicos, en coherencia con las Recomendaciones de la Unión Europea, así como los nuevos instrumentos, infraestructuras y sistemas de información del Sistema Nacional de Empleo. En los servicios y programas dirigidos a cumplir los objetivos recogidos en el eje 6 del respectivo Plan Anual de Política de Empleo, se determinarán los aspectos concretos a tener en cuenta en relación con la citada modernización y mejora.

Hay que señalar que los recursos totales que el Sistema Nacional de Empleo asigna a la financiación de las políticas activas de empleo no son una mera suma de las cantidades anteriores, ya que una gran parte de ellas son transferencias internas entre las entidades del Sistema. Así, por ejemplo, los mismos recursos financieros que el Servicio Público de Empleo Estatal. distribuye cada año entre las comunidades autónomas bajo la forma de subvenciones gestionadas, figuran tanto en el presupuesto de ingresos y gastos del Servicio Público de Empleo Estatal como en los presupuestos de ingresos y gastos (iniciales o modificados) de las respectivas comunidades.

Por último, se debe recalcar que en la ejecución de políticas de activación, además de las entidades que integran el Sistema Nacional de Empleo, que son el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, también participan otros organismos públicos (por ejemplo el Ministerio de Educación y Formación Profesional para el Empleo antes citado) y privados con fuentes de financiación diversas, tales como Presupuestos Generales del Estado, de comunidades autónomas o de entidades locales, subvenciones públicas procedentes de los anteriores, fondos privados, Fondo Social Europeo, entre otros.

Gestión de los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado por las comunidades autónomas.

Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado no podrán destinarse a financiar gastos que deban ser objeto de financiación con recursos propios de las comunidades autónomas.

La asignación de los importes entre las distintas comunidades autónomas se llevará a cabo, inicialmente, en función de los criterios aprobados, por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. No obstante, con carácter excepcional, cabe la posibilidad de que la normativa reguladora del propio servicio o programa establezca el criterio de asignación de cantidades entre las diferentes comunidades autónomas, o bien que éstas deban concurrir, presentando los respectivos proyectos, para la obtención de determinada financiación, cuando así lo establezca la norma reguladora del respectivo programa o servicio.

Los fondos se justificarán con la información que en cada ejercicio se requiera en las normas o convenios que incorporen los criterios objetivos de distribución y fijen las condiciones necesarias para su otorgamiento.

Se identificará el origen de la financiación estatal en los contratos y demás documentación utilizada en la realización de los distintos servicios y programas, para que ésta sea conocida por las personas trabajadoras, empresas y ciudadanía en general.

Las comunidades autónomas que gestionen los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado serán las responsables de garantizar los aspectos antes mencionados, sin perjuicio del seguimiento que el Servicio Público de Empleo Estatal pueda realizar a este respecto.

Por otro lado, durante el período de vigencia de la Estrategia se impulsará el objetivo de proporcionar a las personas desempleadas y a las empresas los servicios de diagnóstico y prospección de necesidades para mejora de la empleabilidad, así como la realización de planes de negocio y posterior acompañamiento en el desarrollo empresarial inicial cuando se haya procedido a la capitalización de la prestación por desempleo para su constitución como trabajador autónomo. Para ello, se trabajará en el objetivo de consolidar la red de 3.000 efectivos dedicados a labores de orientación y prospección de empleo recogidas tanto en el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, como en el Plan Reincorpora-t.

Es necesario precisar que el desarrollo de la Estrategia en sí mismo no implica la realización de gastos adicionales ni para el Servicio Público de Empleo Estatal ni para las comunidades autónomas, por lo que no existirá incremento en las dotaciones ni en sus costes de personal, y que el gasto total que en cada ejercicio se destine a su ejecución será el que conste en los presupuestos aprobados por el Estado y las comunidades autónomas en cada uno de los ejercicios de vigencia de la misma.

No obstante, el objetivo de garantizar la prestación de algunos de los actuales programas o servicios podría suponer un aumento de gastos que será evaluado en el estudio de costes que desarrollará el grupo creado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, y otros departamentos ministeriales, así como los servicios públicos de empleo autonómicos y los interlocutores sociales. Para tener una estimación real del impacto presupuestario será necesario conocer el coste de cada uno de los servicios que haya que garantizar y cómo se está actualmente financiando de manera diferenciada para cada servicio, qué parte lo es con recursos propios de las comunidades autónomas y qué parte con recursos transferidos por el SEPE. Estos costes y su financiación deberán conocerse de manera individualizada para cada comunidad autónoma, para poder establecer un mínimo común. Asimismo, estos costes y financiación tendrán que proyectarse en un intervalo suficiente de años para que abarque un ciclo económico dado que se trata de un gasto y de una financiación que podría tener una fluctuación significativa en función de la fase del ciclo económico que se tratase. Esta importante información ha de ser previa a la definición del contenido de la Cartera Común de Servicios.

CAPÍTULO VIII

Seguimiento y evaluación y las herramientas para hacerlos efectivos

Esta Estrategia plurianual de políticas de empleo requiere de un procedimiento eficaz de evaluación permanente que permita sistematizar el seguimiento en su aplicación y la obtención de resultados, así como proponer los cambios y ajustes necesarios de la misma a lo largo de su vigencia.

Consolidar el establecimiento de un modelo estructurado e integrado para la evaluación de las políticas activas de empleo que aporte las evidencias de los progresos alcanzados en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo y que contribuya a la toma de decisiones y a la rendición de cuentas, esto es, a la gobernanza del Sistema Nacional de Empleo.

Para el periodo de vigencia de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, la evaluación cambiará de paradigma superando la utilización de indicadores focalizados exclusivamente en el reparto de fondos hacia un modelo de evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible. Asimismo, se impulsará la transparencia de datos y puesta a disposición de los mismos para entidades de investigación y universidades con el fin de facilitar evaluaciones externas al Sistema Nacional de Empleo.

El modelo integrado requerirá de trabajos colaborativos en el seno del Sistema Nacional de Empleo, la participación de los interlocutores sociales y la colaboración de otras entidades y organismos, así como de agentes evaluadores externos y particularmente de la AIREF.

Sin perjuicio de las actuaciones específicas en materia de seguimiento y evaluación promovidas por los Servicios Públicos de Empleo autonómicos en su ámbito territorial, el modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo se estructurará en los siguientes procesos evaluativos:

1) Seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y su concreción anual a través de los Planes Anuales de Política de Empleo.

El establecimiento de un modelo integrado requerirá del diseño de metodologías cuantitativas y cualitativas para determinar indicadores de impacto, calidad, eficacia y eficiencia conjugando la simplificación, la reordenación y la reutilización de indicadores. Un aspecto clave será la definición y la estabilización de determinados indicadores asociados al seguimiento de la Estrategia, sin perjuicio de poder establecer indicadores específicos

vinculados a los Planes Anuales de Política de Empleo, a planes de empleo específicos o a otras iniciativas o programas comunes.

Por otro lado, se potenciará el establecimiento de sinergias en los procesos evaluativos promovidos por las comunidades autónomas para evaluar sus programas propios de aplicación en su ámbito territorial; así como en el ámbito europeo, incluyendo las evaluaciones requeridas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

2) Seguimiento y evaluación de la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La adopción del enfoque centrado en las personas trabajadoras y las empresas, en la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, el cual está vinculado al concepto de «apoyo activo para el empleo», encuadrado en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y con los derechos laborales de la legislación española, conlleva a la necesidad de valorar la atención prestada por los Servicios Públicos de Empleo a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Esta valoración requiere del diseño de una metodología específica que permita, entre otros, evaluar la satisfacción tanto de las personas como de las empresas atendidas, así como la usabilidad y el acceso a los servicios. Aspectos tales como la diferencia entre las expectativas que tiene acerca del servicio la persona que lo solicita y la percepción subjetiva del servicio recibido, proporcionará información valiosa para la mejora continua de los servicios prestados y por ende la mejora en la confianza y en la visibilidad de los Servicios Públicos de Empleo. Esta información proporcionaría contenido a una Estrategia de Comunicación que promoviera la mejora tanto de la difusión de las acciones como de la imagen propia del Sistema Nacional de Empleo.

Además, estas valoraciones facilitarán la identificación de los motivos por los que determinados colectivos no tienen como primera referencia a los Servicios Públicos de Empleo.

Por otro lado, el análisis del asesoramiento a empresas y la labor prospectiva permitirá promover la reducción de la segmentación del mercado laboral.

Un Sistema Nacional de Empleo cohesionado a través de los servicios de empleo autonómicos facilitará la transformación productiva y la lucha contra la despoblación. Para ello es importante medir los avances y logros tanto procedimentales como instrumentales que se implementen en marcha al amparo de esta nueva Estrategia.

Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo. Se mantendrá el programa EVADES siguiendo el ciclo derivado del programa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES-Benchlearning), incorporando las mejoras y cambios que la Red haga en su metodología.

4) Evaluaciones externas e independientes de las políticas activas de empleo y de sus diferentes instrumentos.

CAPÍTULO IX

Nueva gobernanza del Sistema Nacional de Empleo

El Sistema Nacional de Empleo el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. El Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que en el ejercicio de sus funciones llevan a cabo un esquema de gobernanza basado en la concertación territorial y en la participación institucional.

Como Ejes vertebradores de los principios del Sistema Nacional de Empleo, conviene destacar los dos órganos que constituyen los pilares de la arquitectura institucional del mismo: por una parte, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, que es el instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración General del Estado y la de las comunidades autónomas en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y especialmente en lo

relacionado con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y con los Planes Anuales de Política de Empleo; por otra parte, el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, que es el órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, donde participan los interlocutores sociales. Ambos órganos son esenciales para asegurar una correcta gobernanza en la que se dé cabida a todos los actores públicos y sociales involucrados en el desarrollo de la política de empleo.

Dentro de este marco de Gobernanza, es indudable la necesidad de reforzar la dimensión local en el diseño y en el modelo de gestión en la política de empleo, posibilitando su correcta adaptación a las necesidades de cada territorio, y favoreciendo el desarrollo de iniciativas de fomento de la empleabilidad en el ámbito local.

De acuerdo con el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo, se elaborará en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informará por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se someterá a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Además, en la elaboración de la Estrategia Española de Activación para el Empleo se consultará a los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social, en relación con las actuaciones de promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

La Estrategia se articulará en torno a seis Ejes de las políticas de activación para el empleo, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo. Y, en concreto, el Eje 6, es el relativo a la mejora del marco institucional, y tiene carácter transversal por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización. En definitiva, es el que afecta a la Gobernanza del Sistema.

En el marco de la nueva Estrategia, partiendo de la «visión estratégica» fruto del resultado de la reflexión sobre el impulso de las políticas activas de empleo desde la experiencia del Sistema Nacional de Empleo y de las referencias internacionales, como se ha señalado en los Capítulos III y IV, y se han identificado cinco Ejes diferenciados y complementarios, siendo el objetivo estratégico 5 «Gobernanza y Cohesión del Sistema Nacional de Empleo». Dentro de este objetivo estratégico se señalan los objetivos específicos y las líneas de actuación en el Capítulo IV de esta Estrategia.

En este sentido, la reforma y el fortalecimiento de las políticas activas de empleo y la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, se deben apoyar en la gobernanza y la cohesión que caracterizan el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo y que son consustanciales, tanto al diálogo social como a la concertación estratégica y territorial con las comunidades autónomas.

Para fortalecer ambos procesos se mantendrán, por una parte, instrumentalmente y bajo la dependencia de la Dirección General del SEPE y de la Comisión Técnica de las directoras y directores Generales de los servicios públicos de empleo, los grupos de trabajo que han dado el soporte técnico para la elaboración de esta Estrategia, manteniendo el documento de trabajo completo como referencia de actuación de futuro y de apoyo al impulso para la implementación de las medidas propuestas en esta Estrategia, dando a su vez el apoyo necesario a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales para el cumplimiento de sus fines.

Por otra parte, la Comisión de Seguimiento planteada en la Mesa de diálogo social entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE y los interlocutores sociales contemplará el acceso al proceso de evaluación de las políticas activas de empleo desarrollado en el marco de la Estrategia.

De igual manera en el segundo nivel de participación institucional de los interlocutores sociales, se fortalecerá el papel activo del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo tanto en el proceso de aprobación de los planes anuales de empleo como en el seguimiento de los mismos.

Por su propia naturaleza, los objetivos de este Eje Estratégico de Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo son instrumentales en la medida en que el

cumplimiento de los mismos tendrá como resultado una mayor eficacia de los servicios públicos de empleo en los objetivos finalistas de apoyo activo al empleo.

Por otra parte, en aras fortalecimiento de la dimensión europea y teniendo en cuenta la distribución competencial de las políticas activas de empleo en España entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios de empleo autonómicos es singular en el contexto español. Cada vez, las directrices de la Estrategia Europea de Empleo son más importantes y a ellas están alineadas las Estrategias Españolas de Apoyo Activo al Empleo. Por todo ello y ante la realidad competencial autonómica y la importancia de los avances que se han producido en el marco de la Red europea de SPE (PES Network), se propone que desde la aprobación de esta EEAAE acudan como representantes del Sistema Nacional de Empleo, el SEPE y una comunidad autónoma. La participación de las comunidades autónomas será rotatoria con carácter anual y siguiendo el orden de aprobación de los estatutos de autonomía.

De igual manera en aras al fortalecimiento de la dimensión local del empleo, se establecerán los marcos institucionales adecuados en el seno del Sistema Nacional de Empleo para facilitar la participación efectiva de las entidades locales, en los órganos establecidos por la nueva Gobernanza del Sistema.

§ 45

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

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 106, de 1 de mayo de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-8710

I

En esta tercera década del siglo XXI, los pilares del Estado del bienestar en Europa, en torno a la existencia de una sanidad, una educación y unos derechos sociales asegurados por los poderes públicos, deben reforzarse para responder a la nueva realidad de la sociedad tras la pandemia de COVID-19 y a los retos demográfico, climático y digital. Asimismo, se debe apostar por incorporar otro pilar que refuerce el Estado del bienestar, como es la reforma y reconfiguración de las políticas activas de empleo que se está materializando en España.

En un contexto de crisis económica y social, como el que se ha vivido tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional de COVID-19, con un enorme impacto en el mercado de trabajo y la actividad productiva, el Consejo Europeo de 21 de julio de 2020 acordó un paquete de medidas de gran alcance que aunaban el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027, y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de abril, de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan («Council Implementing Decision-CID»), de 13 de julio de 2021.

Fruto del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y de los compromisos de reformas acordados, el 7 de diciembre de 2021 se publicó el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. La aprobación de esta Estrategia respondía a una actuación contemplada en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo», incluida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del citado Plan, hito número 334. En particular, la mencionada disposición introdujo una visión estratégica nueva, con unos objetivos centrados en las personas y en las empresas, fundamentalmente en las pequeñas, en coherencia con la transformación productiva, orientada hacia resultados, impulsando la mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo y mejorando la gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo a que se refiere el párrafo anterior, ha sido desarrollada y apoyada por todos los servicios públicos de empleo autonómicos, coordinados por el Servicio Público de Empleo Estatal y ha puesto los raíles para iniciar una reforma estructural de las políticas activas de empleo. Así, la configuración y acuerdo en torno a dicha Estrategia impulsó la aprobación de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, una norma que establece el marco de ordenación de la política de empleo, integrado tanto por las políticas activas de empleo como por las políticas de protección frente al desempleo.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, que ha dado cumplimiento al hito CID número 335 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, es una de las 102 reformas que están acordadas con la Comisión Europea en el marco del citado Plan, y tiene por objeto «promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial».

Por tanto, con la citada ley se persigue completar el círculo de los servicios garantizados en el Estado del bienestar, de manera que toda persona demandante de servicios de empleo tenga derecho a ser atendida por personal técnico orientador de empleo y que toda empresa usuaria de los servicios públicos de empleo reciba también esa atención especializada.

Por su parte, la Estrategia de los Servicios Públicos de Empleo Europeos 2020 prevé que son los servicios públicos de empleo los responsables de la calidad de los servicios ofrecidos, proporcionando los mecanismos para apoyar, en su ámbito de actuación, la gestión de las carreras profesionales individuales y promover la creación de empleo, prestando mayor atención a las necesidades de las personas y entidades empleadoras y de forma especial a las pequeñas y medianas empresas que tradicionalmente son las que más requieren de los servicios de los servicios públicos de empleo. En definitiva, la prestación de estos servicios de empleo deberá responder a las necesidades de la ciudadanía y de las empresas con mayor eficacia y eficiencia, flexibilidad y precisión.

II

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, regula los servicios garantizados, directamente ligados a la mejora e innovación en el corazón de la política de empleo. Sus elementos inspiradores están centrados en el enfoque en favor de las personas y de las empresas. En este marco ese acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral, que precisan las personas trabajadoras, ya estén ocupadas o en desempleo y también a la pequeña y mediana empresa. Unos servicios garantizados que están bien definidos y con la financiación de Estado asegurada.

En particular, el título IV de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, define un Catálogo de servicios garantizados a personas demandantes de servicios de empleo (artículo 56), un Catálogo de servicios garantizados a personas, empresas y demás entidades empleadoras (artículo 57) y una Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y carteras propias (artículo 61) para reforzar el vínculo de los servicios públicos de empleo con las personas, empresas y demás entidades empleadoras e impulsar la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Precisamente, este real decreto regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo en la que se recogen los servicios garantizados establecidos en el título IV de la Ley de Empleo, tanto los dirigidos a las personas como a las empresas.

Los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, coherentes con los estándares internacionales y la distribución constitucional de competencias del ordenamiento jurídico español, tienen que ayudar a las personas trabajadoras a encontrar un empleo adecuado a sus características y a las personas y entidades empleadoras a contratar personas trabajadoras apropiadas a sus necesidades; facilitar la movilidad profesional y geográfica voluntaria a fin de corregir los desajustes entre la oferta y demanda de empleo; recoger y analizar la situación y evolución del mercado de trabajo; vincularse con el sistema de protección del desempleo con sujeción al acuerdo de actividad; y coordinarse con el resto de políticas activas de empleo.

Esta Cartera Común de Servicios tiene como objetivo desarrollar el marco normativo común contenido en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y una oferta integral y permanente de servicios comunes para el empleo atendida por un cuerpo profesionalizado y estable del personal técnico. Si bien es posible que los servicios públicos de empleo, en su ámbito competencial, regulen carteras propias, pudiendo incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contempladas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

III

En la arquitectura de la gestión de las políticas activas de empleo, además de la esencial competencia que tienen los servicios públicos de empleo autonómicos, tenemos que contar con otras estructuras territoriales y sociales que deben apoyar la implantación de los servicios garantizados en el marco del Sistema Nacional de Empleo y para ello, hay que impulsar instrumentos de colaboración público-pública y público-privada.

Las entidades locales, en el ámbito del refuerzo de la dimensión local del empleo, que destaca la Ley 3/2023, de 28 de febrero, han desarrollados unidades especializadas que ejecutan políticas activas de empleo con el bisturí de la cercanía e inmediatez que conlleva estar apegadas al territorio.

Las entidades sin ánimo de lucro del tercer sector. Son muchas este tipo de entidades que trabajan en el ámbito del empleo desde hace décadas y acumulan una experiencia muy valiosa. Atienden a personas de colectivos especialmente vulnerables y lo hacen con un personal orientador especialmente cualificado.

El sistema de formación profesional, así como las universidades tienen equipos de orientación con los que hay que contar para que se sientan pertenecientes a la red de orientación laboral de este país. El ámbito de actuación del sistema de formación profesional y el sistema universitario queda delimitado en sendas leyes orgánicas, como elementos que colaboran también con los objetivos compartidos con el Sistema Nacional de Empleo.

Es fundamental también la incorporación definitiva en este país a las empresas privadas especializadas en la orientación laboral y en facilitar los procesos de recolocación, así como a los servicios de empleo de los interlocutores sociales y las entidades de formación en el trabajo que dispongan de personal orientador. Los diversos sistemas de orientación profesional y laboral deberán colaborar para dar una respuesta de calidad y con celeridad.

Así, para el refuerzo y extensión de los servicios garantizados de empleo de los que este país se ha dotado, toda esta red es también un pilar.

IV

En la parte del armazón operativo de la política de empleo, también se ha mejorado e innovado en materia de financiación, convirtiendo la plurianualidad en la regla general, para que haya políticas activas de empleo los trescientos sesenta y cinco días del año, sabiendo que, además, se ha calculado el coste unitario de los servicios garantizados, para que, partiendo de conocer este dato, se asegure su financiación a través de los Presupuestos Generales del Estado.

Asimismo, se hace hincapié en la evaluación de las políticas de empleo para que se pueda contar con los datos de calidad que se precisan en la toma de decisiones, y para continuar, mejorar o sustituir, casi en tiempo real, lo que son buenas prácticas o lo que, en un momento dado, no esté dando los resultados esperados.

La incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en toda la política de empleo es otra de las innovaciones que no podía esperar y, desde el año 2023, en el marco del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, se dispone de un Plan para la implementación de la perspectiva de género con los indicadores correspondientes. Sabemos hasta ahora, cuantitativamente, cuántas mujeres reciben o participan en determinados programas o servicios, pero desconocíamos en muchos casos los efectos cualitativos. Tanto el diagnóstico de la situación de la introducción de la perspectiva de género en cada uno de los servicios públicos de empleo autonómicos y en el estatal, más el protocolo de actuación con más de cien medidas que pueden seleccionarse para su desarrollo, como la herramienta

tecnológica para realizar el seguimiento, son un valor añadido que nos dará mejor información y resultado al poner los servicios garantizados de empleo al servicio de la ciudadanía.

El Servicio Público de Empleo Estatal, que se transformará en la futura Agencia Española de Empleo como columna vertebral de la gobernanza y coordinación de la política de empleo, posibilitará incorporar la flexibilidad y modernidad en la gestión administrativa que conllevará la figura de la citada Agencia, lo que, llevado a la gestión financiera, presupuestaria y de personal, nos permitirá responder con más agilidad a los retos que tenemos.

Y, lo más importante, en cuanto al factor humano, habrá que desarrollar la configuración de un perfil profesional del personal orientador laboral del Sistema Nacional de Empleo que, prestando su trabajo en cualquier ámbito, público o privado, tenga un marco de competencias profesionales visibles, evaluables y acreditables homogéneas.

En toda la gobernanza de este factor humano, está teniendo una especial importancia el trabajo realizado por la red de los veinte Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación financiados con los fondos los Plan de Recuperación y que están configurados como el lugar de encuentro físico y virtual de toda la red de orientación. Uno por cada una de las diecisiete comunidades autónomas, más otros dos en las ciudades de Ceuta y Melilla y otro estatal.

En el nuevo contrato social que se debe gestar en la Unión Europa, el que la formación y el resto de servicios garantizados de empleo lleguen a todas las personas, y durante toda su vida, es otro de los pilares del Estado del bienestar.

V

En cuanto al contenido de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, estará integrada por los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva, de intermediación, colocación y de asesoramiento a las empresas, de formación en el trabajo y de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Para cada uno de dichos servicios se establece su objeto, así como las actividades que contempla, que deberán prestarse como mínimo para las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, desempleadas u ocupadas, así como las empresas independientemente de su forma jurídica.

Las personas usuarias de los servicios públicos de empleo tienen derecho a recibir los servicios que se establezcan legalmente mediante una atención personalizada y adaptada a sus necesidades, de acuerdo con los requisitos de acceso establecidos. En todo caso, la articulación de un itinerario personalizado para el empleo se configura como un derecho para las personas desempleadas y una obligación para los servicios públicos de empleo, para lo cual se podrá establecer la coordinación oportuna con otros sistemas de formación existentes. Dicha atención podrá prestarse de manera presencial, a través de las oficinas públicas de empleo y, en su caso, de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, o no presencial, a través del Portal Único de Empleo y medios técnicos o tecnológicos dispuestos a tal efecto. Por otro lado, las personas usuarias de los servicios públicos de empleo deberán cumplir las obligaciones derivadas del acceso a los servicios contemplados en este real decreto y las establecidas para las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo.

Particularmente hay que destacar el concepto de «acuerdo de actividad», que es la plasmación de la conformidad documentada, de los derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar su empleabilidad, en el marco la política de empleo.

El acuerdo de actividad debe ser el documento en torno al que se asienta el elemento inspirador de la reforma, que es el del enfoque centrado en las personas, a través de procesos de apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral, tomando como referencia el «derecho al apoyo activo para el empleo» que prevé el Pilar Europeo de Derechos Sociales, firmado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea el 17 de noviembre de 2017.

El Acuerdo supone que hay compromisos entre dos partes que ambas tienen que cumplir. Por un lado, la persona orientadora que, por el servicio de empleo correspondiente, proponga el servicio o servicios que posibilite una mejora de la empleabilidad de la persona demandante de servicios que, al mismo tiempo, como una de las dos partes del acuerdo, se comprometa a realizar y participar en el itinerario diseñado y servicios propuestos. Descansa en la confianza mutua y en el derecho a garantizar unos determinados servicios, como establece la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

El real decreto prevé la actualización de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo que se realizará mediante la evaluación periódica del coste, eficacia, eficiencia, satisfacción de las personas usuarias, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, efectividad y utilidad de los servicios incluidos a través de una comisión establecida al efecto en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Los servicios públicos de empleo serán responsables de la difusión de la cartera de servicios en todas las oficinas de atención a las personas usuarias, empresas y demás entidades empleadoras usuarias y a través de sus respectivos portales de internet, procurando la implantación de sistemas externos de gestión de la calidad.

VI

Este real decreto se estructura en seis capítulos, ocho disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El capítulo I (artículos 1 a 5) contiene las «disposiciones generales» y establece los objetivos de la norma y su ámbito de aplicación. También se incorporan en dicho capitulo el desarrollo de las definiciones de los conceptos desarrollados a lo largo de la norma, los principios que regirán la prestación de los servicios garantizados plasmados en la misma y las personas, empresas y entidades usuarias de la Cartera Común de Servicios.

El capítulo II (artículos 6 a 9) desarrolla el concepto de «demanda de empleo y servicios», incluida la previsión de la adquisición de la condición de persona demándate de servicios de empleo. Asimismo, incluye una lista cerrada de situaciones de la demanda, con una breve descripción de cada una de ellas, así como los tramites de la demanda.

El capítulo III (artículos 10 a 37), referente a los servicios garantizados y compromisos en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, contiene tres secciones:

La sección 1.ª, que regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, se divide, a su vez, en cuatro subsecciones relativas a: los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva, los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas, los servicios de formación en el trabajo y los servicios de asesoramiento para el emprendimiento viable, con una especial mención a la dinamización del desarrollo económico local.

La sección 2.ª se refiere a las Carteras de Servicios de los servicios públicos de empleo, que prevé los servicios complementarios no contemplados en la Cartera Común y que podrán ser incorporados por los servicios públicos de empleo a sus propias carteras de servicios.

La sección 3.ª recoge los compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo, por un lado, y los compromisos a asumir por de las personas, empresas y demás entidades empleadoras, por otro.

El capítulo IV (artículos 38 a 44) contiene dos secciones: la primera, referente a la prestación de los servicios de la Cartera Común y, la segunda, referente a prestación de los servicios garantizados por el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, que, en todo caso, garantizará un expediente laboral personalizado único, la existencia de un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios y la búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.

El capítulo V (artículos 45 a 47) contempla el «Acuerdo de actividad» y desarrolla como se realizará su suscripción, así como toda la regulación referente al seguimiento y cumplimiento del mismo, con especial mención al suscrito por personas solicitantes o perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo.

Por último, el capítulo VI (artículos 48 y 49), regula la financiación, así como la evaluación y actualización de los servicios de la Cartera Común.

Las disposiciones adicionales contienen previsiones sobre el personal que presta los servicios garantizados; la Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo; el aseguramiento de la calidad en la prestación de los servicios; el acceso de las personas con discapacidad; las cuentas de aprendizaje individuales; las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad en el marco del Sistema de Formación en el Trabajo; a la adaptación de las referencias a la «Formación en el Trabajo» a la regulación que resulte de la Ley de la Formación en el trabajo; y a la inscripción de las personas extranjeras cuyas autorizaciones estén en tramitación.

La disposición transitoria única se refiere a la transformación del compromiso de actividad regulado en el regulados en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en el acuerdo de actividad regulado en este real decreto.

Por su parte, la disposición derogatoria única refiere la normativa a la que este real decreto sustituye. Por último, en las disposiciones finales se hace una referencia a los títulos competenciales, a las facultades de desarrollo del real decreto, y a su entrada en vigor.

VII

En la elaboración de esta norma se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que exigen que éstas actúen de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

Por una parte, los principios de necesidad y eficacia se cumplen en tanto que esta norma profundiza en los compromisos asumidos ante la Comisión Europea en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, concretamente en la Reforma 5 del Componente 23.

De otra parte, este real decreto da cumplimiento estricto al principio de proporcionalidad, toda vez que no existe ninguna alternativa regulatoria al derogar el antiguo Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Resulta adecuado al principio de seguridad jurídica puesto que contribuye a reforzar la certidumbre y claridad del ordenamiento jurídico. Asimismo, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Asimismo, este real decreto cumple con el principio de transparencia, quedando su justificación expresada en este preámbulo, junto con la referencia a su estructura y contenido; Se ha sometido a los trámites de audiencia e información pública previas en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a la ciudadanía afectada y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Por último, el real decreto cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias y permite una gestión eficiente de los recursos públicos.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y las comunidades autónomas, ha emitido informe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de abril de 2024,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. Este real decreto tiene por objeto desarrollar la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en la que se recogen los servicios garantizados previstos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y los demás que pudieran prestarse en todo el territorio del Estado y por todos los servicios públicos de empleo, bien directamente, a través de sus propios medios, bien a través de aquellas entidades, públicas o privadas, sin ánimo o con ánimo de lucro, colaboradoras en el marco de la política de empleo.

Así, se regulan los principios y requisitos mínimos a los que deben ajustarse los servicios que conforman la Cartera, con el fin de asegurar el cumplimiento de sus funciones y garantizar condiciones de calidad e igualdad en la atención a las personas demandantes de servicios de empleo y a las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios públicos de empleo en el conjunto del territorio nacional, así como los requisitos y procedimientos necesarios para el adecuado seguimiento de la prestación de los servicios de la Cartera por los servicios públicos de empleo y para su evaluación.

2. Asimismo, este real decreto regula los principios que informan la prestación de los servicios complementarios que, en su caso, establezcan los servicios públicos de empleo autonómicos en el marco de la política de empleo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Lo dispuesto en esta norma es de aplicación a todos los servicios prestados a las personas demandantes de servicios de empleo y a las personas, empresas y demás entidades empleadoras en el ámbito competencial del Sistema Nacional de Empleo, de acuerdo con la distribución competencial prevista en los artículos 22 y 23, y en la disposición transitoria primera de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

Artículo 3. *Definiciones.*

A los efectos de este real decreto, se entenderá por:

a) Actividad: actuación o proceso específico, identificable y medible en términos de personas, empresas o entidades usuarias y coste, que se desarrolla en el marco de un servicio, y que debe identificarse para facilitar su seguimiento y, en su caso, posterior evaluación.

b) Acuerdo de actividad: acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios.

c) Búsqueda activa de empleo: conjunto de acciones a realizar por las personas demandantes de los servicios públicos de empleo, con apoyo del personal de estos últimos, a fin de mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad, que quedará acreditada conforme a lo previsto en el artículo 3.h) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

d) Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo: conjunto de servicios comunes cuya prestación continua, en los términos que establece este real decreto, debe ser garantizada en todo el territorio nacional y por todos los servicios públicos de empleo, ya sea directamente o a través de su colaboración con otros agentes.

e) Cartera de servicios de un Servicio Público de Empleo: conjunto de servicios cuya prestación es garantizada por un Servicio Público de Empleo en el ámbito de sus competencias. Incluirá, además de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aquellos otros servicios complementarios que aquel determine en el ámbito de sus competencias.

f) Colectivos de atención prioritaria: colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

g) Colocación adecuada: colocación en la profesión demandada por la persona trabajadora, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales, y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas, en los términos previstos en el artículo 3.g) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

h) Colocación especializada: actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de restructuración empresarial, en los términos establecidos en el artículo 40.3 y 4 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

i) Empleabilidad: conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

j) Entidades colaboradoras: personas físicas o jurídicas, privadas o públicas, que colaboran con los servicios públicos de empleo en la prestación de los servicios, tales como entidades locales, interlocutores sociales, organizaciones sin ánimo de lucro, agencias de colocación, centros y entidades de formación y demás organizaciones que asuman este papel.

k) Formación en el trabajo: marco de todas las iniciativas y acciones de formación no vinculadas al Catálogo de Estándares de Competencias de naturaleza laboral que se programen y desarrollen para la formación a lo largo de la vida de toda persona trabajadora, ocupada o desempleada, que tengan por finalidad mejorar su cualificación, recualificación y adaptación profesionales y facilitar la libre elección de profesión u oficio y la promoción profesional, sin que puedan sufrir ningún tipo de discriminación. De esta forma, comprende como mínimo, tanto el servicio de formación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo como el permiso retribuido de veinte horas anuales de formación en el ámbito laboral, acumulables por un período de hasta cinco años, reconocido en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Además, la formación en el trabajo contribuirá a mejorar la productividad y competitividad de las empresas. El derecho a la formación en el trabajo se podrá articular sobre los acuerdos que, en su caso, se adopten en el seno de la negociación colectiva y en el ámbito sectorial correspondiente. Quedan excluidas de la formación en el trabajo todas las acciones formativas del sistema de formación profesional.

l) Intermediación laboral: conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades desde un enfoque integral. Incluye actividades de prospección y captación de ofertas de empleo, puesta en contacto y colocación, recolocación y selección de personas trabajadoras.

En cualquier caso, para que se considere intermediación o colocación laboral, el conjunto de acciones descritas no debe llevarse a cabo exclusivamente por medios automatizados.

m) Personas, empresas y entidades usuarias: personas ocupadas o desempleadas inscritas como demandantes en los servicios públicos de empleo, así como las personas, empresas y demás entidades empleadoras.

n) Servicio: conjunto coordinado de actividades realizadas por los servicios públicos de empleo, que debe prestarse de forma continua y sostenida en el tiempo, se dirige a personas, empresas y demás entidades usuarias de los servicios públicos de empleo y busca atender sus derechos o necesidades con objeto de mejorar su empleabilidad, facilitar el acceso al empleo y promover la cobertura de las necesidades del sistema productivo en el marco competencial del Sistema Nacional de Empleo.

ñ) Servicios complementarios: servicios que, no habiéndose incluido en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, sean establecidos por el servicio público de empleo competente para su propio ámbito territorial.

o) Servicios comunes: servicios integrados en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que se corresponden con las funciones y objetivos estructurales del Sistema Nacional de Empleo y que se consideran necesarios para la atención adecuada y continuada a las personas, empresas y entidades usuarias.

Artículo 4. *Principios de la prestación de servicios garantizados del Sistema Nacional de Empleo.*

1. Los servicios garantizados en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo y los servicios complementarios se regirán por los siguientes principios:

a) Igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social.

b) Gratuidad en el acceso a los servicios prestados por los servicios públicos de empleo de manera directa o través de entidades colaboradoras de conformidad con lo establecido en el artículo 1.1.

c) Transparencia en la información sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, a cuyos efectos deberán difundirse, a través del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (en adelante, SISPE), las políticas de empleo diseñadas, en los diferentes niveles, por las Administraciones competentes en la materia, los servicios de empleo, básicos y complementarios, prestados, así como las ofertas y demandas de empleo gestionadas.

d) Colaboración institucional y coordinación entre el Servicio Público de Empleo Estatal, los servicios públicos de empleo autonómicos y las demás administraciones públicas con competencias en la materia, en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y la Estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea, promoviendo la cohesión y el equilibrio territorial y garantizando la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquier persona en todo el Estado.

e) Atención personalizada a las personas, empresas y entidades usuarias proporcionándoles los servicios de la cartera de forma integral y adecuada a sus necesidades específicas. En todo caso se llevará a cabo mediante la adaptación, acompañamiento y activación por parte de los servicios públicos de empleo, así como la activación laboral de la población en edad de trabajar.

f) Incorporación del enfoque de género en la atención personalizada, en la comunicación inclusiva, en la prestación de los servicios y en el despliegue de las actuaciones de empleo a las personas usuarias de los servicios de empleo para potenciar de forma efectiva la eliminación de la segregación ocupacional y las brechas de género en el acceso, mantenimiento y promoción de mujeres y hombres en el empleo.

g) Eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios de empleo, básicos y complementarios, a las personas, empresas y entidades usuarias, a cuyos efectos se establecerán los correspondientes instrumentos de seguimiento y control de calidad.

h) Adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo, las peculiaridades locales y sectoriales y los actores socioeconómicos.

i) Trazabilidad de las actividades, desde el inicio de su ejecución hasta la evaluación de su impacto. Estará garantizada mediante el seguimiento del acuerdo de actividad y el SISPE que permita una mayor eficacia y control en la prestación de los servicios a las personas, empresas y entidades usuarias, tipología de cada servicio recibido, protocolos de actuación, entidades colaboradoras y costes asociados.

j) Orientación a resultados, medidos a través del seguimiento del acuerdo de actividad y de evaluaciones periódicas de los servicios y actividades.

k) Calidad técnica y de gestión en la prestación de los servicios, garantizada a través de unos estándares mínimos y adecuados al conjunto de los servicios, incluyendo instrumentos de evaluación que la promuevan, a través de la utilización de indicadores cualitativos y cuantitativos que midan, entre otros, el impacto diferencial en la mejora de la empleabilidad

atribuible a los servicios recibidos, y la mejora en la captación y cobertura de puestos vacantes, para mejorar la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, desagregados por sexo siempre que sea posible.

l) Portabilidad e interoperabilidad de servicios y datos dentro y fuera del Sistema Nacional de Empleo, cumpliendo los requisitos exigidos por el Esquema Nacional de Interoperabilidad.

m) Activación para el empleo, mediante el refuerzo de la coordinación entre las políticas activas y la protección frente a desempleo, teniendo en cuenta lo establecido en el acuerdo de actividad.

n) Gestión por competencias profesionales, entendidas como la capacidad de utilizar conocimientos, destrezas y aptitudes para la obtención de un resultado adecuado y eficiente en contextos y situaciones personales, profesionales y sociales y que permite el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

ñ) Accesibilidad de todos los servicios prestados por los servicios públicos de empleo con arreglo a lo establecido en el artículo 2.k) 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.

2. Asimismo, en la prestación de los servicios se deberán garantizar los principios de actuación y objetivos establecidos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente.

Artículo 5. *Personas, empresas y entidades usuarias de los servicios.*

1. Podrán ser usuarias de los servicios prestados por los servicios públicos de empleo:

a) Las personas, desempleadas u ocupadas, que en función de sus necesidades y requerimientos podrán ser demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios, atendiendo a lo establecido sobre los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de los colectivos de atención prioritaria, los servicios públicos de empleo aseguraran el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo se coordinarán con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas.

b) Las personas, empresas y demás entidades empleadoras.

2. Las personas, empresas y entidades usuarias recibirán los servicios de la Cartera Común señalados en el artículo 1.1 y los servicios complementarios a que refiere el artículo 1.2.

3. Las personas, empresas y entidades usuarias de los servicios públicos de empleo deberán cumplir las obligaciones derivadas del acceso a los servicios contemplados en el capítulo III y, en su caso, las establecidas para las personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo.

4. Los servicios públicos de empleo podrán establecer en su ámbito territorial, requisitos de acceso para determinados servicios o actividades siempre que no den lugar a una discriminación. Asimismo, se podrá requerir la previa inscripción como demandante de empleo y/o de servicios para acceder a los mismos.

CAPÍTULO II

La demanda de empleo y servicios

Artículo 6. *Demanda de empleo y servicios.*

1. Se entiende por demanda de empleo y servicios, el registro de la solicitud que realice, a tal efecto, la persona desempleada u ocupada ante el Servicio Público de Empleo competente.

2. El registro de la demanda de empleo y servicios será requisito indispensable para adquirir la condición de persona inscrita como demandante. La demanda sólo se mantendrá registrada en un único Servicio Público de Empleo y su registro figurará en el SISPE.

3. La citada demanda generará derechos y obligaciones y tendrá una vigencia temporal limitada. Los servicios públicos de empleo acordarán la duración de esa vigencia temporal, dentro de los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 7. *Adquisición y mantenimiento de la condición de persona demandante de empleo y servicios.*

1. Adquirirán la condición de persona demandante de empleo y servicios, quienes inscribiéndose en los términos regulados en el artículo 9, cumplan los siguientes requisitos, según la normativa de aplicación, en cada caso:

a) Ser mayor de dieciséis años.

b) Disponer de Documento Nacional de Identidad (DNI) o Número de Identificación de Extranjero (NIE). Las personas sin DNI o NIE podrán inscribirse según determine la normativa vigente, para facilitar y apoyar su inclusión laboral y social.

c) Ser de nacionalidad española, o de un país miembro de la Unión Europea, o bien nacional de un país firmante del acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega o Liechtenstein) o nacional de la Confederación Suiza.

d) Ser persona trabajadora extranjera no comunitaria que, en aplicación de la vigente normativa sobre permanencia y trabajo de los extranjeros en España, tengan reconocido el derecho de acceso al mercado de trabajo.

e) Ser residente habitual en algún municipio de la comunidad autónoma o en las ciudades de Ceuta y Melilla, en cuyo ámbito territorial despliegue su competencia el respectivo servicio público de empleo, en el que la persona pretenda inscribirse o mantener vigente su demanda, sin perjuicio de las excepciones previstas en la normativa vigente.

2. De conformidad con el artículo 9.4, será necesario tener en vigor la demanda de empleo y servicios para mantener la condición de persona demandante.

Artículo 8. *Situaciones de la demanda de empleo y servicios.*

Las posibles situaciones de la demanda de empleo y servicios son las siguientes:

a) Alta: en esta situación la demanda está vigente y la persona tiene la condición de persona demandante, por lo que podrá recibir los servicios que gestionen los servicios públicos de empleo. La demanda deberá renovarse en las fechas indicadas por el Servicio Público de Empleo en el que se encuentre registrada. En caso de no ser renovada, la demanda pasará a estar en situación de baja.

b) Suspensión: en esta situación, cuyas causas se determinan en el artículo 9.2, la demanda se mantiene vigente y no existe obligación de renovarla mientras se mantenga la causa de la suspensión.

c) Baja: en esta situación la demanda de empleo y servicios no está vigente, por lo que la persona pierde su condición de persona demandante.

Artículo 9. *Trámites relacionados con la demanda de empleo y servicios.*

En la tramitación de la demanda de empleo y servicios se realizarán los siguientes trámites:

1. Inscripción de la demanda de empleo y servicios. Es el trámite mediante el cual una persona adquiere la condición de persona demandante, quedando su demanda en situación de alta. Para esta inscripción se deberán facilitar, al menos, los siguientes datos:

a) Datos personales: número del DNI o NIE, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, dirección de residencia habitual y otros datos de contacto.

b) En el caso de personas extranjeras no comunitarias, documento que autorice el derecho de acceso al mercado de trabajo.

c) Ocupación u ocupaciones solicitadas.

d) Datos formativos: títulos de formación reglada o acreditable, incluidos los idiomas, y diplomas o certificados de otro tipo de formación.
e) Experiencia profesional.
f) Permisos de conducir.

Además, en el caso en que la persona desee ser inscrita como persona con discapacidad, deberá justificar dicha condición aportando el certificado de discapacidad que así lo acredite o el documento acreditativo de que es una persona pensionista de la Seguridad Social que tiene reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o que es una persona pensionista de clases pasivas que tiene reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. Suspensión de la demanda. Es el trámite mediante el cual una demanda pasa a estar en situación de suspensión. Las causas por las que una demanda puede ser suspendida, son las siguientes:

a) Incapacidad temporal.
b) Nacimiento y cuidado de menor.
c) Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.
d) Riesgo durante el embarazo o lactancia natural.
e) Privación de libertad.
f) Cuidado de las personas menores de catorce años o con discapacidad a cargo de la persona demandante de empleo y servicio, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos.
g) Asistencia a cursos de cualquier sistema de formación.
h) Asistencia a programas de políticas activas de empleo en los que se prevea la suspensión de la demanda.
i) Aquellas otras que determinen los servicios públicos de empleo.

Existen dos tipos de suspensión, con o sin participación en procesos de intermediación laboral. Por defecto, y cuando sea posible, la suspensión será con participación en procesos de intermediación laboral. En ese caso, posteriormente la persona demandante podrá solicitar que la suspensión sea sin participación en procesos de intermediación laboral.

3. Baja de la demanda. Es el trámite mediante el cual una persona pierde la condición de persona demandante, quedando su demanda en situación de baja. Las bajas pueden producirse por solicitud de la persona demandante o de oficio por alguna de las siguientes causas:

a) Por no renovación de la demanda en el plazo establecido.
b) Por resolución administrativa por causa tipificada.
c) Por sentencia judicial firme.
d) Por defunción.
e) Por pérdida de vigencia de la autorización administrativa en el caso de persona trabajadora extranjera no comunitaria.

4. Renovación de la demanda. Es el trámite por el que la persona demandante, cuya demanda está en situación de alta, reitera su voluntad de que la misma permanezca vigente.

Si la persona demandante quiere mantener su demanda en situación de alta, deberá proceder a renovar la misma en la forma y fecha indicada en su último documento de renovación de la demanda vigente, lo que producirá la generación de una nueva fecha de renovación. La persona demandante podrá renovar la demanda mediante los procedimientos habilitados por el Servicio Público de Empleo en el que esté inscrita.

CAPÍTULO III

Servicios garantizados y complementarios y compromisos en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo

Sección 1.ª Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

Artículo 10. *Contenido de la Cartera Común de Servicios.*

Los servicios garantizados y aquellos otros incluidos en la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo a que se refiere el artículo 1.1, se agruparán en:

a) Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.
b) Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.
c) Servicios de formación en el trabajo.
d) Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Subsección 1.ª Servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva

Artículo 11. *Objeto y finalidad.*

1. En el marco del artículo 61.1.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva tienen por objeto proporcionar, de manera integral, la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, y el acompañamiento en las transiciones laborales a las personas demandantes de servicios de empleo, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral, con la finalidad de ayudarles a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientarles hacia el autoempleo. Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera.
2. Los servicios garantizados de orientación, accesibles a todas las personas usuarias de los servicios de empleo, se prestarán de forma gratuita, personalizada, integral e inclusiva, adaptándose a las diferentes necesidades específicas de casa persona usuaria y podrán realizarse de manera presencial y no presencial, así como de forma individual o grupal y con el soporte de herramientas digitales, así como de los ajustes y apoyos que sean precisos en caso de discapacidad.
3. Los servicios de orientación serán desarrollados por los servicios públicos de empleo en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y se articularán de acuerdo con el instrumento de planificación de recursos humanos a que hace referencia la disposición adicional segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, promoviéndose la capacitación permanente del personal orientador para el adecuado desempeño de sus funciones. Además, los servicios de orientación podrán prestarse a través de la colaboración público-privada.
4. Los servicios de orientación comprenderán los siguientes servicios garantizados:

a) Elaboración de un perfil individualizado.
b) Tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada.
c) Itinerario o plan personalizado.

5. Los servicios públicos de empleo promoverán la coordinación y cooperación fuera del Sistema Nacional de Empleo con otras Administraciones y agentes que presten servicios de orientación y asesoramiento para la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias.

Artículo 12. *Elaboración de un perfil individualizado.*

1. El Servicio Público de Empleo competente elaborará un perfil individualizado de la persona usuaria que permita su evaluación, con el apoyo, entre otros elementos, de evidencias estadísticas, para la mejora de su empleabilidad, y que facilite el ulterior diseño

bien de un itinerario personalizado formativo que contemple todas las opciones de los diferentes sistemas de formación, bien de un proceso de búsqueda activa de empleo o de un emprendimiento adecuado.

2. La elaboración del perfil individualizado se realizará mediante el diagnóstico de la situación de partida de la persona usuaria, que comprenderá una atención personalizada, para identificar sus habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, así como su edad o pertenencia a colectivos prioritarios, sus intereses, su situación familiar, ámbito territorial, tiempo y motivos de desempleo, percepción de prestaciones o ayudas económicas a la activación y cualquier otra variable personal o social que pueda ser relevante, en función de sus necesidades y expectativas. Asimismo, en el citado diagnóstico se tendrán en cuenta las situaciones de interseccionalidad.

El diagnóstico resumirá la valoración realizada, destacando los factores personales y profesionales que posicionan favorablemente a la persona usuaria en la consecución de su objetivo profesional, así como sus principales obstáculos de acceso al empleo o de consecución de aquel, incluidas las posibles desigualdades que pudiera sufrir por razón de género, pertenencia a colectivos de atención prioritaria u otro condicionante sociocultural.

3. Las personas demandantes de los servicios de empleo dispondrán de su evaluación derivada de su perfil individualizado en el plazo de tres meses desde la solicitud del servicio de orientación. Este plazo podrá ampliarse en un mes cuando existan razones excepcionales sobrevenidas como consecuencia de la estacionalidad.

4. En la elaboración del perfil individualizado se tendrá en cuenta el sistema mixto de perfilado previsto en el artículo 36 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, sustentado en el uso de herramientas tecnológicas de apoyo a la toma de decisiones basadas en el análisis de datos, en las evidencias estadísticas y en el análisis del mercado de trabajo, que siempre podrán ser revisadas o modificadas por el personal responsable de la tutorización y seguimiento individualizado de cada persona demandante de servicios.

5. El servicio previsto en este artículo finalizará con la identificación del perfil de la persona atendida y la valoración de su empleabilidad. Esta valoración considerará, en su caso, la pertenencia a colectivos con mayores dificultades para acceder al empleo, pudiendo mostrar una medida de la intensidad de esas dificultades.

Artículo 13. *Tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada.*

1. Los servicios públicos de empleo prestarán un servicio de tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, bien entre el sistema de educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo. Esta tutorización estará libre de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, lengua y origen nacional o étnico, y prestará atención a las necesidades específicas de las distintas etapas vitales, en particular aquellas que producen mayor alejamiento del mercado laboral, como la maternidad y el cuidado de personas menores o mayores o las causadas por la situación socio sanitaria de las personas y/o de los tratamientos prescritos a las mismas.

2. La tutorización permitirá identificar a la persona profesional que acompañará a la persona demandante de empleo, en la recepción de servicios que en mayor medida fomenten su empleabilidad.

La persona tutora ofrecerá un servicio integral a la persona demandante de empleo, a fin de facilitarle la información y asesoramiento necesarios para la definición de su currículo, el manejo de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda activa de empleo, la situación del mercado, las necesidades de los sectores productivos, la oferta formativa y cuantas funciones de apoyo individual y personalizado sean precisas. Realizará, asimismo, un seguimiento individual y personalizado de las actuaciones que la persona usuaria vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario y que determinarán, en su caso, su revisión.

3. El asesoramiento técnico continuado contendrá uno o varios de los siguientes servicios:

a) Asesoramiento técnico sobre situación del mercado de trabajo, perfiles profesionales que requieren las empresas, programas o actuaciones de políticas activas de empleo y

servicios del Sistema Nacional de Empleo. Consiste en la comunicación sobre los datos o circunstancias relativas al mercado de trabajo y los programas o actuaciones de políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo o de mantenimiento del empleo y la promoción profesional de la persona tutorizada, incluida la información acerca de los servicios de empleo garantizados y los métodos de acceso a los mismos.

Este servicio incluirá la información relativa al ámbito expreso de búsqueda de empleo de la persona interesada, pudiendo abarcar el marco del empleo público o privado, así como el geográfico, tanto del municipio o de la comunidad autónoma de residencia, de otras comunidades autónomas, del ámbito estatal, como las oportunidades de empleo en Europa a través de la Red EURES y las ayudas a la movilidad para ciudadanas y ciudadanos europeos.

b) Asesoramiento técnico sobre la oferta formativa de los sistemas de formación existentes, programas de activación para el empleo ajustados a sus necesidades y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia u otras vías formales o informales de formación. Comprende las actuaciones de asesoramiento especializado, a la persona orientada sobre los requerimientos formativos, del mercado laboral, para el desempeño de la ocupación, u ocupaciones relacionadas entre sí, que constituye su objetivo profesional y la aportación de instrumentos de análisis de la evolución de esos requisitos formativos que permitan el continuo autodiagnóstico de posibles brechas, presentes o futuras, entre las competencias adquiridas y las comúnmente requeridas por las personas empleadoras, para posibilitar su adecuada cualificación o recualificación.

Este servicio incluirá la provisión de información sobre la formación específica disponible en cualquiera de los sistemas, en el momento del asesoramiento, que incluyan acciones formativas cuya superación permita la adquisición efectiva, o el incremento sensible, de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción o de mantenimiento del empleo y la promoción profesional de la persona asesorada. La información suministrada será aquella que, en función del perfil de la persona demandante de empleo, mejor atienda, tanto a completar las lagunas competenciales detectadas en el proceso de diagnóstico, como a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo y, de ser adecuado, tendrá como base la posibilidad de realizar itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a sus necesidades y a las del mercado laboral.

c) Asesoramiento en la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo. Incluirá la provisión de información y el entrenamiento en el manejo básico de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena adaptados al perfil profesional de la persona asesorada, incluyendo el acceso a los medios de autoevaluación de competencias profesionales, detección de posibles lagunas curriculares, así como las fórmulas de acceso a los medios y servicios para su cobertura. Contendrá información sobre el uso de medios telemáticos para la búsqueda de empleo y el uso de redes sociales.

La información suministrada contemplará los medios y técnicas de búsqueda y acceso a la oferta de empleo privada y las convocatorias, bolsas y programas de empleo públicos. En su caso, podrá incluir información básica sobre autoempleo y emprendimiento colectivo o la derivación a un servicio especializado de asesoramiento en la materia.

d) Asesoramiento y apoyo técnico para la definición del currículo, que reflejará el perfil de la persona asesorada en términos de competencias.

Este servicio comprenderá la provisión de información y entrenamiento en el manejo básico de medios, técnicas y herramientas accesibles para la elaboración del historial profesional sobre el que construir cada uno de los currículos con los que concurrir a cada oferta concreta, así como las técnicas de adaptación de las competencias a los requerimientos de la oferta de empleo.

e) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, conforme a lo previsto en la subsección 4.ª.

Artículo 14. *Itinerario o plan de actuación.*

1. Los servicios públicos de empleo diseñarán un itinerario o plan personalizado adecuado al perfil de la persona demandante de los servicios de empleo, que detallará las

principales actividades propuestas con objeto de mejorar la empleabilidad de la persona usuaria, e incluirá información específica sobre la formación específica disponible en los distintos sistemas de formación teniendo en cuenta las necesidades del sistema productivo, el empleo local y los sectores emergentes o estratégicos o, en su caso, iniciativas de emprendimiento, autoempleo y economía social, así como sus necesidades de conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral.

El citado diseño se apoyará en el catálogo de instrumentos de empleabilidad, conforme al artículo 37 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

2. El Itinerario o plan personalizado tendrá por objeto el desarrollo planificado de las acciones a emprender y servicios a recibir que, en función del diagnóstico inicial, conducen a la consecución de los objetivos profesionales de la persona usuaria del servicio y que se compromete a realizar. Requerirá el acompañamiento del tutor o tutora de empleo para las personas demandantes de servicios de empleo que han sido perfiladas, ya sea puntual o continuado en el tiempo, mediante la aportación de información sistematizada y relevante que permita a la persona asesorada alcanzar un mayor conocimiento sobre sus capacidades e intereses y definir y alcanzar con más seguridad sus objetivos.

3. El itinerario o plan personalizado de actuación se elaborará por el servicio de empleo, con la colaboración de la persona usuaria para facilitar su acceso al empleo, exigirá la formalización de un acuerdo de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria y prestará especial atención a la eliminación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, lengua y origen nacional o étnico. Su elaboración, al menos, deberá incorporar:

a) La identificación de un itinerario formativo, que contendrá las acciones de formación que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional de la persona usuaria o, en su caso, para su formación continuada y actualización permanente para adaptarse a las necesidades de transformación productiva o a los cambios paulatinos en la forma de trabajo y a las exigencias de nuevas competencias, teniendo en cuenta la formación específica disponible en cualquiera de los sistemas.

b) La identificación de alternativas laborales o de emprendimiento a las que puede acceder la persona demandante de servicios de acuerdo con su perfil profesional, las necesidades específicas de las distintas etapas vitales y las necesidades del sistema productivo.

c) La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil y sus necesidades de conciliación corresponsable, la persona usuaria quedará comprometida a realizar.

4. La temporalidad e intensidad del itinerario se establecerán de acuerdo con las necesidades y objetivos previamente identificados durante el diagnóstico de empleabilidad y los servicios recomendados y acordados.

5. Las personas demandantes de los servicios de empleo tienen derecho a disponer de su itinerario o plan de actuación individualizado, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la elaboración de su perfil como persona usuaria y previa petición de esta persona o, en su caso, de la tutora.

Las actividades a desarrollar en el plan personalizado se consensuarán con la persona usuaria, siendo requisito imprescindible la formalización del acuerdo de actividad regulado en el capítulo V.

La realización con éxito de la acción comprometida por parte de la persona usuaria supone cumplir un hito en su plan personalizado, que lo hace susceptible de modificación en función de la mejora alcanzada en su empleabilidad.

6. El plan de actuación se adaptará a las modificaciones que se produzcan en la empleabilidad de la persona usuaria durante el desarrollo de las actividades y servicios previstos en el itinerario.

7. En función de las competencias técnico-profesionales, transversales y personales de la persona demandante, así como de los factores socioculturales, geográficos y laborales, el proceso se llevará a cabo en momentos o fases sucesivas, incluyendo una primera fase de acogida e información, una fase de formulación o reformulación de objetivos profesionales y

de adecuación de estos objetivos a las medidas y programas de apoyo activo al empleo y una fase de diseño de itinerario o plan personalizado. Se procurará estimular la orientación de objetivos hacia sectores con alto grado de empleabilidad o con cierto grado de diversificación y, en la atención a mujeres, se evitarán las visiones estereotipadas de las ocupaciones, garantizando la visibilidad de las mujeres.

Subsección 2.ª Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas

Artículo 15. *Objeto y finalidad.*

1. Los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a personas, empresas y entidades empleadoras tienen por objeto identificar y gestionar ofertas de empleo, incluyendo las procedentes de terceros países en el marco de los acuerdos que se establezcan en el ámbito nacional o comunitario. Además, podrán localizar y desarrollar nuevas oportunidades de empleo, vinculándolas a las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, a fin de facilitar información a las empresas y entidades empleadoras sobre posibles personas candidatas apropiados a sus necesidades, y a las trabajadoras y trabajadores el acceso a la información sobre las ofertas de empleo disponibles y más adecuadas a su perfil.

Podrán ser usuarias de estos servicios las personas, empresas y demás entidades empleadoras públicas o privadas con capacidad para contratar, independientemente de su forma jurídica. El acceso a la actividad será a instancias de la empresa o del personal técnico del servicio público de empleo.

Además, estos servicios facilitarán información sobre las modalidades de contratación, incentivos y requisitos sobre la tramitación de las ayudas.

2. Cuando se considere adecuado para alcanzar los objetivos, las actividades de estos servicios podrán desarrollarse mediante la colaboración público-pública, atendiendo especialmente a la dimensión local de la política de empleo, o público-privada, que podrá acordarse con entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, a través de acuerdos marco de vigencia máxima cuatrienal, entre otras formas de colaboración.

3. Para el desarrollo de cualquiera de los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento, se precisa que la empresa esté dada de alta en el SISPE y en caso de no estarlo, se procederá a su registro.

4. Los servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas comprenderán, de conformidad con lo previsto en los artículos siguientes, los servicios que a continuación se relacionan:

a) Gestión de las ofertas de empleo.
b) Información y asesoramiento a la contratación y las medidas de apoyo a la misma.
c) Prospección y captación de ofertas de empleo.
d) Identificación de las necesidades de las empresas.
e) Información y apoyo sobre procesos de comunicación de las contrataciones.
f) Apoyo en los procesos de recolocación.
g) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

Artículo 16. *Gestión de las ofertas de empleo.*

1. Los servicios públicos de empleo gestionarán las ofertas de empleo presentadas ante los mismos y su casación con las personas demandantes de empleo, de acuerdo con su perfil profesional y sus competencias profesionales, en el plazo de ocho días. Asimismo, verificarán el cumplimiento de la obligación de las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo de aceptar la colocación adecuada, de acuerdo con lo previsto en el artículo 299.1.f) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

2. Este servicio incluirá también la actividad de difusión de información sobre las ofertas de empleo adecuadas y disponibles a través del Portal Único de Empleo o soporte acordado vigente, así como la información a requerimiento, de las ofertas de empleo disponibles.

3. Podrán ser usuarias de las actividades previstas en este artículo las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, y las personas autónomas y demás entidades con capacidad para contratar, que ofrezcan puestos de trabajo para su gestión, cualquiera que sea su forma jurídica y el ámbito geográfico de la oferta de empleo.

4. La persona responsable de la empresa usuaria, describirá en la forma más detallada posible, el número y las características del puesto de trabajo y las funciones a desempeñar, el perfil profesional que deben tener las candidaturas en relación con la ocupación y nivel profesional, las competencias profesionales, experiencia, nivel formativo, titulaciones y otras que considere relevantes, contando para ello con el apoyo de los servicios públicos de empleo, a través de personal cualificado para la gestión de ofertas de empleo, que además será el responsable de garantizar que la oferta de empleo cumple con la legislación vigente. El Servicio Público de Empleo competente no gestionará la oferta, si esta no cumple dicha legislación sin perjuicio de dar traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La empresa podrá también indicar si tiene preferencia por candidaturas de personas con discapacidad u otro tipo de colectivo de atención prioritaria.

Igualmente, la empresa aportará la siguiente información relativa a las condiciones laborales: tipo de contrato, jornada, horario, salario y cualquier otra que se considere de interés para una mejor gestión de la oferta de empleo. Cuando sea necesario, el Servicio Público de Empleo podrá solicitar información adicional en relación con esta gestión.

5. La empresa y el Servicio Público de Empleo podrán acordar un procedimiento y el grado de intermediación deseado en relación con la publicidad de la oferta de empleo, el número de candidaturas, el envío directo, previo contacto, de las personas candidatas, o de sus currículos, la preselección o selección técnica de personas candidatas y los compromisos recíprocos por ambas partes, especialmente en lo que se refiera a las candidaturas enviadas y al cierre de la oferta de empleo. En este sentido, podrá establecerse un acuerdo de corresponsabilidad con las empresas usuarias del servicio, donde se refleje las obligaciones de estas con los servicios públicos de empleo, en cuanto a las condiciones de uso de este servicio, especialmente en lo relativo a la aportación de información requerida por el Servicio Público de Empleo durante las fases de registro, seguimiento y cierre de dichas ofertas. Se podrá, asimismo, finalizar la gestión de la oferta si la empresa desiste tácitamente de su gestión.

6. Una vez definidas las características del puesto y funciones a desempeñar, así como el perfil de las personas candidatas y las condiciones laborales, se identificará a la persona de la empresa responsable de la oferta de empleo, a la persona responsable de su gestión y el medio de contacto preferente y los modos de contactar.

Con esta información se procederá al registro de la oferta de empleo en SISPE y después al sondeo y preselección de las personas demandantes de empleo que cumplan con el perfil profesional, realizando esta gestión en función del grado de intermediación acordado con la empresa, que podrá consistir en el envío directo de personas candidatas o de sus currículos, en la preselección por el servicio público de empleo o en la realización de pruebas de selección técnica cuando así lo requiera el puesto de trabajo.

7. El Servicio Público de Empleo competente realizará el seguimiento de las personas seleccionadas para conocer el resultado de las que han sido contratadas o rechazadas, motivado individualmente, así como las que no se han presentado. Se podrá concluir la oferta si la empresa no devuelve los resultados de dicha gestión.

8. Concluida la gestión, el Servicio Público de Empleo procederá al cierre de la oferta, ofrecerá al empresario otros servicios de la Cartera y derivará, si procede, a las personas candidatas no seleccionadas o que hayan rechazado dicha oferta, para ofrecerles otras actividades que puedan mejorar su empleabilidad.

Artículo 17. *Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.*

1. Los servicios públicos de empleo prestarán información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma. Estos servicios comprenderán la asistencia cualificada para las personas, empresas y demás entidades empleadoras en la toma de decisiones para la contratación de personal, con información y difusión acerca de las medidas de políticas activas de empleo, y los instrumentos disponibles de apoyo a la

contratación e inserción vigentes en cada momento, así como de las iniciativas de formación en el trabajo para la cualificación y recualificación de las personas trabajadoras.

En particular, los servicios públicos de empleo, previa solicitud, arbitrarán las medidas necesarias con el fin de informar a las personas, empresas y demás entidades empleadoras que lo soliciten sobre las personas trabajadoras desempleadas u ocupadas incluidas en programas o actuaciones específicas que comporten incentivos económicos a las empresas que los contraten.

2. Podrán ser usuarias de este servicio las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, y las personas autónomas y demás entidades con capacidad para contratar. El acceso a este servicio podrá ser solicitado a instancias tanto de la persona, empresa o entidad empleadora, como del servicio público de empleo.

3. La modalidad de la prestación podrá ser presencial, no presencial, a través de medios técnicos o tecnológicos no presenciales dispuestos a tal efecto, y mixta.

4. Previo al inicio de la gestión, los servicios públicos de empleo recabarán información de la empresa que va a participar en la actividad. En el caso de las personas trabajadoras demandantes de servicios de empleo, obtendrán información relativa a su perfil profesional.

5. El Servicio Público de Empleo informará a las personas, empresas y entidades usuarias sobre los contratos vigentes en la legislación laboral que mejor se ajusten a sus necesidades, así como sobre los incentivos y medidas de fomento de la contratación existentes, en especial para la contratación de personas que pertenezcan a colectivos de atención prioritaria. También ofrecerá a las empresas, si procede, otras actividades de la Cartera Común de Servicios, especialmente la prospección e identificación de necesidades y la gestión de ofertas de empleo, así como sobre las iniciativas de formación en el trabajo en las que pueden participar. Igualmente informará del procedimiento establecido para la contratación en el exterior en relación con las ocupaciones de difícil cobertura.

Asimismo, informará y asesorará a las empresas de más de cincuenta personas empleadas sobre la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad, la autorización de excepcionalidad y las medidas alternativas. También realizará la gestión de sensibilización a las empresas acerca de la implantación de planes de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres eliminando en el ámbito laboral toda discriminación posible.

Respecto de las personas demandantes, el Servicio Público de Empleo les ofrecerá, si procede, actividades de la Cartera Común de Servicios que puedan mejorar su posicionamiento en el mercado de trabajo.

Artículo 18. *Prospección y captación de ofertas de empleo.*

1. La prospección y captación de ofertas de empleo comprenderá la detección e identificación de ofertas de empleo potenciales y de los perfiles profesionales requeridos, que permitirá una adecuada planificación de la formación que se precisa. Se llevará a cabo entre otros medios, mediante visitas a empresas, a través de la interlocución sistemática con las organizaciones empresariales y sindicales y corporaciones locales así como mediante la elaboración y consulta de estudios y trabajos técnicos.

2. La captación de ofertas de empleo no gestionadas por los servicios públicos de empleo comprenderá actuaciones de relación estrecha con las empresas empleadoras, en especial con las pequeñas y medianas empresas, a fin de promover que surjan ofertas de empleo, incluidas las que no estén siendo gestionadas por los servicios públicos de empleo.

3. Podrán ser usuarias de este servicio las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, y las personas autónomas con capacidad para contratar. El acceso al servicio se realizará a instancias de la empresa o del servicio público de empleo.

4. Previo a su inicio, el Servicio Público de Empleo recabará información de la empresa que va a participar en el mismo. Cuando el servicio se lleve a cabo a instancias del Servicio Público de Empleo, deberá tener en cuenta si la prospección será para puestos de trabajo en general o para personas con dificultades de inserción u otros colectivos.

Deberá obtener información sobre las necesidades reales de la empresa y las dificultades que tiene para cubrir los puestos de trabajo, ayudando a la empresa a conocer sus necesidades potenciales, informando al empresario de la posibilidad de cubrir esas

vacantes a través de la casación con demandantes de empleo que se adecuen a sus necesidades o ayudando a la empresa a redefinir el perfil profesional de las personas candidatas en el caso de ofertas de difícil cobertura, acordando previamente el procedimiento y el grado de intermediación deseado. Estas ofertas captadas serán identificadas como tales en el SISPE, procediendo a actuar según lo descrito en la actividad de Gestión de Ofertas de Empleo.

Artículo 19. *Identificación de las necesidades de las empresas.*

1. Los servicios públicos de empleo identificarán las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes, como a perfiles profesionales requeridos que sirvan para el adecuado diseño de las ofertas formativas de todos los sistemas de formación a lo largo de la vida, en función del carácter de dichos perfiles profesionales.

La identificación de las necesidades de las empresas y demás entidades empleadoras, públicas o privadas, de cualquier tamaño y régimen jurídico, se basa en la prospección, captación e identificación de las ofertas de empleo potenciales y de los perfiles profesionales requeridos por la empresa. La identificación se realizará, entre otros, mediante visitas a empresas y contactos con las empresas y entidades empleadoras, por vía presencial, telemática o telefónica o mixta. Tendrá carácter público y abierto y estará a disposición de todas las administraciones responsables de las diversas ofertas de formación a lo largo de la vida. Esta identificación de las necesidades se realizará en colaboración con el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

2. Para disponer de una información adecuada, este servicio mantendrá una interlocución sistemática con las organizaciones empresariales y sindicales, corporaciones locales, colegios profesionales, agencias de desarrollo local, y demás entidades del mercado de trabajo. Además, consultará estudios especializados y trabajos técnicos sobre la situación del mercado de trabajo.

También comprenderá la captación y difusión de ofertas de empleo no gestionadas por los servicios autonómicos, para promover que surjan nuevas ofertas de empleo, dando a conocer directamente a las empresas o a través de sus asesores o gestores, los servicios públicos de empleo.

3. Este servicio garantizado identificará los sectores de actividad económica con mejores perspectivas de empleo, los emergentes, los puestos de trabajo demandados, los perfiles profesionales requeridos y las necesidades de cualificación y recualificación de las personas trabajadoras.

4. Podrán ser usuarias de este servicio tanto las empresas, independientemente de su forma jurídica, como profesionales que, en el ejercicio de su actividad, realicen comunicaciones y ostenten la representación de empresas en cuyo nombre actúan.

5. El acceso al servicio se realizará a instancia de la empresa o del servicio público de empleo correspondiente.

6. La información recabada permitirá conocer las dificultades que tienen las empresas para la cobertura de sus puestos de trabajo actuales y anticipar la detección de necesidades latentes o futuras, en particular las derivadas del relevo generacional, las transiciones hacia el envejecimiento activo y las transiciones digital y de la sostenibilidad. Los servicios públicos de empleo ofrecerán así información y/o asesoramiento para la cobertura de vacantes, incluyendo las de difícil cobertura, facilitando el contacto con las personas trabajadoras más adecuadas a los perfiles requeridos, acordando previamente el procedimiento y grado de intermediación deseado.

Además, esta información facilitará la planificación de la formación necesaria para dar cobertura a las necesidades de las personas trabajadoras.

7. Estas ofertas captadas se identificarán como tales en el SISPE, actuando según lo descrito en el artículo 16 respecto de la gestión de ofertas de empleo.

Artículo 20. *Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones.*

1. Los servicios públicos de empleo proporcionarán información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios, que

comprenderá todas las actuaciones para facilitar a las empresas la comunicación de la contratación laboral y sus trámites legales complementarios.

2. Podrán ser usuarias de este servicio tanto las empresas, independientemente de su forma jurídica, como profesionales que, en el ejercicio de su actividad, realicen comunicaciones y ostenten la representación de empresas en cuyo nombre actúan.

El acceso a la actividad se realizará a instancia de la empresa o del Servicio Público de Empleo correspondiente.

3. El Servicio Público de Empleo informará a las empresas de la obligación de comunicar el contenido de la contratación laboral ante los servicios públicos de empleo, pudiendo realizarse esta comunicación, con carácter general, a través de medios telemáticos.

Para realizar comunicaciones telemáticas de la contratación, la empresa deberá solicitar una autorización ante el Servicio Público de Empleo.

Artículo 21. *Apoyo a los procesos de recolocación.*

1. Los servicios públicos de empleo apoyarán en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente. El citado apoyo comprenderá el diseño y la ejecución de los planes de recolocación cuya ejecución corresponda a los servicios públicos de empleo, de acuerdo con la legislación vigente, o el apoyo a los procesos de recolocación que se acuerde oportunamente.

Este servicio está destinado a la reinserción laboral de las personas trabajadoras afectadas por procesos de reestructuración empresarial, según lo establecido en el artículo 44 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

2. Podrán ser usuarias de este servicio:

a) Las empresas públicas o privadas, independientemente de su forma jurídica, en procesos de reestructuración. El acceso a la actividad se realizará a instancias de la empresa o del Servicio Público de Empleo.

b) Las personas trabajadoras afectadas por el proceso de reestructuración de su empresa.

3. El desarrollo de este servicio comprende actuaciones con la empresa y actuaciones con las personas trabajadoras afectadas.

Conjuntamente con la empresa, el personal técnico cualificado del Servicio Público de Empleo elaborará un plan de recolocación, que recogerá el número y la identificación de las personas a las que va dirigido.

El plan dirigido a las personas trabajadoras deberá contener, en su caso, medidas: de orientación para el empleo para realizar un diagnóstico individualizado y definir el perfil de las personas trabajadoras afectadas, de formación para mejorar sus competencias profesionales o adquirir otras nuevas en los sistemas de formación existentes, de atención personalizada para el asesoramiento de técnicas de búsqueda de empleo, y, de intermediación laboral. Asimismo, se elaborará un itinerario individual y personalizado de empleo, del que se hará un seguimiento por parte de la persona tutora responsable.

Artículo 22. *Información y asesoramiento sobre ofertas en el ámbito de la Unión Europea.*

1. Los servicios públicos de empleo proporcionarán información y asesoramiento a través de la Red EURES sobre las posibilidades de difusión de ofertas para su posible gestión en el ámbito de la Unión Europea, o en el de terceros países con los que se hayan establecido acuerdos de cooperación.

2. Este servicio será prestado por los miembros y socios de la Red EURES España, que a su vez forma parte de la red de cooperación entre servicios de empleo europeos EURES. Las empresas, instituciones, entidades, centros formativos, universidades, asociaciones profesionales o agencias de colocación, podrán ser ofertantes de empleo o solicitantes de servicios garantizados de información y asesoramiento.

3. Con el objeto de facilitar la atracción de talento desde otros países y el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece la libre circulación de trabajadoras y trabajadores comunitarios, se garantizará el acceso, de las entidades empleadoras españolas como y de las personas demandantes de empleo a todos los servicios propios de

la Red EURES España, regulados y descritos en su propio reglamento y desarrollos posteriores.

4. Los servicios públicos de empleo garantizarán a las personas el acceso a la información, asesoramiento y apoyo al acceso al empleo dentro de la Unión Europea, así como a la información relevante sobre las condiciones de trabajo y vida en los diferentes países de la Red EURES, para aprovechar las oportunidades que ofrece el derecho de libre circulación de personas trabajadoras en la Unión Europea.

5. El servicio previsto en este artículo incluirá la difusión de ofertas de trabajo de empresas y entidades empleadoras españoles en Europa, a través de los sistemas informáticos de la Red EURES, así como la posibilidad de poner en marcha proyectos de movilidad circular en el ámbito europeo, procesos de intermediación y selección de personas candidatas con perfiles adecuados, gestión de programas de ayudas y apoyo financiero a la movilidad laboral, derivación de las empresas a los procesos de selección sectoriales, regionales, nacionales y ferias de empleo, información a personas demandantes de empleo sobre particularidades de los sectores económicos, requerimientos legales o culturales, así como otros aspectos ligados a la movilidad internacional.

Subsección 3.ª Servicios de formación en el trabajo

Artículo 23. *Objeto y finalidad.*

1. Los servicios de formación en el trabajo tienen por finalidad promover la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias complementarias no incluidas en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales, que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral o mejora de empleo, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo. La formación impartida, cuya oferta no podrá solaparse con la del sistema de formación profesional, colmará las lagunas detectadas en el proceso de diagnóstico de la persona demandante de los servicios de empleo y atenderá a los requerimientos y demandas del mercado de trabajo, con recurso a los servicios más eficaces en función del perfil individualizado.

2. En la prestación de estos servicios será fundamental la coordinación con los servicios de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva, para el asesoramiento y gestión de las competencias de los perfiles profesionales acordes con los requerimientos del mercado laboral y del sistema productivo, así como con otros servicios competentes en materia de orientación. Deberá prestarse con un enfoque comprensible para los actores implicados, de anticipación a las necesidades de los sectores productivos y en base a itinerarios de formación que incidan en el desarrollo profesional y personal de las personas y contribuyan a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

3. Asimismo, la prestación de estos servicios requerirá mecanismos de detección permanente de las necesidades formativas de las empresas que configuran el tejido productivo, de tal forma que sea posible determinar el grado de ajuste entre las demandas del mercado laboral y las de las personas trabajadoras, así como el desarrollo de una oferta de formación en el trabajo adecuada y de calidad, el mantenimiento de sistemas de información integrados, que permitan actualizar el Registro Estatal de Entidades de Formación en el Trabajo, el Catálogo de Especialidades Formativas, un mapa de la programación formativa disponible en cada momento y del expediente laboral personalizado, así como los resultados de la gestión de la formación en el trabajo en el marco del SISPE.

4. Los servicios garantizados de formación en el trabajo, que se desarrollan en los artículos siguientes, incluirán:

a) Formación en el trabajo acorde a las necesidades de las personas, empresas y entidades usuarias.

b) Inscripción de centros y entidades de formación en el trabajo.

c) Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación en el trabajo.

d) Otros servicios de formación en el trabajo.

5. El Catálogo de Especialidades Formativas recogerá todas las ofertas formativas de la formación en el trabajo, sin que las mismas puedan estar asociadas a cualificaciones

profesionales ni duplicadas con las contempladas en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional del sistema de formación profesional.

6. La formación en el trabajo a que hacen referencia los servicios regulados en esta norma se rige por lo establecido en el artículo 33 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero y demás normativa de aplicación, de acuerdo con la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Artículo 24. *Formación en el trabajo acorde a las necesidades de las personas, empresas y entidades usuarias.*

1. Los servicios públicos de empleo proporcionarán una formación en el trabajo acorde a las necesidades de las personas, empresas y entidades usuarias y contemplada en el Catálogo de Especialidades Formativas en los términos establecidos, que comprenderá las iniciativas que responden con eficacia al ejercicio del derecho a la formación y a las necesidades de adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias profesionales de las personas trabajadoras, así como a la mejora de la competitividad de las empresas. Cuando estas necesidades sean objeto de desarrollo por otras acciones formativas no dependientes de la formación en el trabajo, los servicios de empleo se coordinarán para la derivación de la persona usuaria a la oferta más idónea.

En todo caso, entre las iniciativas de formación en el trabajo se incluirán las siguientes: la formación programada por las empresas para sus trabajadoras y trabajadores, la oferta formativa no vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales de las administraciones competentes para personas trabajadoras ocupadas, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, la oferta formativa no vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales de las administraciones competentes para personas trabajadoras desempleadas, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, ajenas y complementarias al sistema de formación profesional o universitario, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación, así como otras iniciativas de formación relativas a los permisos individuales de formación, a la formación en alternancia con el empleo a través de programas públicos mixtos de empleo y formación y del contrato formativo y a la formación del personal público, en el marco competencial de la formación en el trabajo.

Asimismo, se considerarán iniciativas de formación en el trabajo las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y a la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, cuando estas se refieren a ofertas formativas contempladas en el Catálogo de Especialidades Formativas de la formación en el trabajo, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes, así como otras iniciativas de formación en el trabajo.

Las iniciativas de formación en el trabajo podrán dirigirse a las personas trabajadoras autónomas y de la economía social, a las personas trabajadoras de pymes y microempresas y a las personas trabajadoras ocupadas que respondan a necesidades estratégicas vinculadas a cambios de modelos productivos más sostenibles, reconversión o reestructuración de sectores, nuevos perfiles profesionales, situaciones de crisis, transformaciones tecnológicas u otro tipo de necesidades sociales o económicas que se detecten en el marco de la planificación estratégica, prospección y detección de necesidades formativas, sin solapamientos con las necesidades cubiertas e incorporadas en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

2. La programación deberá prever una formación en el trabajo adecuada, para facilitar a las personas usuarias la adquisición de competencias profesionales en función del perfil individualizado, de las necesidades de formación identificadas y de la cobertura de las competencias profesionales y de las competencias transversales para el empleo, sin perjuicio de las competencias atribuidas en esta materia a otros sistemas de formación.

3. Las ofertas de formación se desarrollarán en los términos previstos para las especialidades formativas en la normativa reguladora de la formación en el trabajo. En su caso, el proceso de selección de las personas participantes en las ofertas formativas

programadas, tanto del ámbito autonómico como estatal, los servicios públicos de empleo colaborarán con las entidades de formación facilitando una propuesta de personas preseleccionadas cuyo perfil individualizado se corresponda con la formación propuesta y que reúnan los requisitos de acceso a la formación y se ajusten a los criterios de prioridad establecidos.

4. El acceso a este servicio requiere que tanto las personas como las empresas y demás entidades empleadoras, cumplan con los requisitos establecidos en la normativa de aplicación en función del tipo de iniciativa y tipología de programa formativo en el trabajo.

5. Previamente a la programación e impartición de la formación ofertada por las Administraciones públicas, será necesario tener en cuenta los resultados de la detección de necesidades formativas de las empresas, los sectores productivos y las personas, elaborando los instrumentos necesarios para su planificación, gestión y seguimiento.

6. La formación en el trabajo podrá impartirse mediante las modalidades presencial, incluida el aula virtual, teleformación o mediante el uso combinado de ambas. Se entenderá por formación impartida mediante el aula virtual aquella en la que el proceso de aprendizaje garantice, utilizando medios tecnológicos de carácter síncrono, una comunicación concurrente, directa, bidireccional y en tiempo real entre la persona formadora y las personas participantes en la acción formativa. El aula virtual, considerada en todo caso como formación presencial, podrá emplearse para desarrollar el proceso formativo en la impartición de la totalidad de la especialidad formativa, pero no será de aplicación para impartir aquellos contenidos o especialidades formativas que requieran la utilización de espacios, instalaciones y/o equipamiento para la adquisición o evaluación de destrezas prácticas que precisen la presencia física del alumnado.

7. Podrán impartir formación en el trabajo:

a) Entidades de formación y empresas públicas o privadas, inscritas en el registro estatal de entidades de formación en el trabajo correspondiente o agrupaciones por ellas constituidas, que cuenten con los recursos adecuados para impartir las iniciativas de formación en el trabajo.

b) Empresas que desarrollen acciones formativas de formación en el trabajo para las propias personas trabajadoras de la empresa, así como para su grupo de empresas. Cuando formen a personas desempleadas será, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los servicios públicos de empleo. Para ello podrán utilizar sus propios medios o bien recurrir a su contratación con las entidades, empresas o agrupaciones previstas en la letra a).

c) Las administraciones públicas competentes en materia de formación en el trabajo, bien a través de centros propios adecuados para impartir formación, que deberán estar inscritos en el registro correspondiente, o bien mediante convenios o conciertos con universidades y con entidades, empresas o agrupaciones de las previstas en la letra a).

Artículo 25. *Inscripción de centros y entidades de formación en el trabajo.*

1. La inscripción de centros y entidades de formación en el trabajo en el ámbito laboral, comprenderá el sistema de inscripción y publicidad de los centros y entidades de formación, la gestión de los registros de las administraciones competentes, así como la interconexión de éstos con el Registro Estatal de Entidades de Formación en el Trabajo, de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa reguladora.

Para acceder a este servicio es necesario cumplir con los requisitos especificados en la normativa reguladora de la inscripción de centros y entidades de formación en el Trabajo.

Dicha inscripción tendrá como referente un Catálogo de Especialidades Formativas que permita un diseño de programas participativo, ágil y de calidad para dar respuesta, en el marco de la formación en el trabajo, a las necesidades emergentes tanto sectoriales, territoriales, como de otro tipo para la mejora de la empleabilidad de las personas y de la competitividad de las empresas y entidades participantes.

2. La inscripción de centros y entidades de formación conlleva el registro de las declaraciones responsables de inscripción presentadas por los centros y entidades de formación, la comprobación del cumplimiento de los requisitos para la inscripción de oficio del centro o entidad de formación en el registro habilitado por la Administración pública

competente, en el caso de que ésta disponga de registro propio, que estará coordinado con el Registro Estatal de Entidades de Formación en el Trabajo, así como de la difusión y publicidad de los centros y entidades de formación inscritos en las diferentes especialidades formativas. También, implica la gestión de las propuestas de altas, bajas y modificaciones de las especialidades formativas en el Catálogo de Especialidades Formativas, la gestión de quejas y sugerencias de los centros y entidades de formación y la elaboración de la normativa reguladora complementaria.

Artículo 26. *Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación en el trabajo.*

1. El control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación en el trabajo comprenderá todas las actuaciones sobre cualquiera de las iniciativas y modalidades de impartición que realicen los servicios públicos de empleo en el ámbito del artículo 23.5. Este seguimiento y control se podrá realizar sobre la totalidad de las acciones formativas o en base a una muestra estadística suficientemente representativa de acuerdo con lo que determine cada Administración competente. Se promoverá la sistematización y agregación de los resultados de las referidas actuaciones para su incorporación en los correspondientes Planes anuales de seguimiento y en los Planes anuales de evaluación del conjunto del sistema de formación en el trabajo. Asimismo, se promoverán los sistemas de certificación de la calidad.

2. Las actuaciones de seguimiento requerirán de una organización previa en la que se identifique las acciones de formación en el trabajo objeto de control y seguimiento, los recursos humanos implicados y el calendario de actuaciones. El control y seguimiento sobre la muestra de acciones formativas seleccionadas podrá incluir la presentación de documentos que acrediten la realización de la formación de acuerdo con los requisitos establecidos y visitas «in situ» a las entidades de formación orientadas a la comprobación del cumplimiento de los requisitos. En la modalidad de teleformación las visitas *in situ* se realizarán, en su caso, en las sesiones presenciales de la acción formativa y el seguimiento y control de carácter telemático se realizará a través del servicio web o de la plataforma virtual de formación. El seguimiento telefónico o por otros medios, podrá utilizarse para verificar el desarrollo de la acción formativa.

Asimismo, el control y seguimiento de la formación se realizará desde la comunicación de inicio hasta la finalización de la misma, incluirá la evaluación de los resultados de la formación y velará por la calidad de la formación que se imparta, estableciendo indicadores objetivos y medibles de forma que se garantice el acceso de la persona trabajadora a una formación de calidad que mejore su vida profesional y personal.

3. Una vez finalizada la ejecución de la acción formativa, se podrán realizar actuaciones adicionales de comprobación de la documentación que han de aportar las entidades de formación sobre la ejecución y resultados de la acción y justificación de los costes de formación.

4. Las Administraciones competentes se dotarán de los instrumentos y medios de control necesarios para detectar, evitar y, en su caso, sancionar los casos de incumplimiento o infracción de la normativa reguladora de la formación en el trabajo.

En el desarrollo de este servicio se colaborará con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los casos que proceda.

Artículo 27. *Otros servicios de formación en el trabajo.*

Además de los servicios referidos en los artículos anteriores, los servicios de formación en el trabajo incluirán:

a) El mantenimiento y actualización del historial formativo en el trabajo de la persona trabajadora, reflejado en el expediente laboral personalizado único regulado en el artículo 42. En caso de que la persona trabajadora hubiera realizado acciones formativas en otros sistemas de formación, el Servicio Público de Empleo Estatal se coordinará impulsará la coordinación con las administraciones competentes en la gestión de los mismos para completar los datos formativos.

b) La gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación; en particular, la gestión de los programas e instrumentos que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas.

Subsección 4.ª Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local

Artículo 28. *Objeto y finalidad.*

1. Los servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local tienen por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo de las personas usuarias que mejor se ajusten a ellas según su perfil y competencias, brindando apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida una auditoría de viabilidad.

2. Estos servicios implican información y apoyo cualificado y se prestarán con especial soporte a iniciativas generadoras de trabajo autónomo, constitución de entidades de economía social y la dinamización del desarrollo económico local, con especial atención a las necesidades específicas de las mujeres, jóvenes menores de treinta años y a municipios en riesgo de despoblación.

3. Las personas usuarias de los servicios públicos de empleo podrán acceder a estos servicios, que les facilitarán la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento mediante un acompañamiento en los procesos vinculados. Para ello los servicios públicos de empleo proporcionarán la coordinación necesaria con las redes de oficinas públicas y privadas encargadas de promover el autoempleo y el emprendimiento, en particular las Agencias de Desarrollo Local, para prestar asesoramiento y acompañamiento a las nuevas personas autónomas y emprendedoras, incluidos los proyectos que se desarrollen en el ámbito de la Economía Social.

Artículo 29. *Descripción de los servicios.*

Los servicios garantizados de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local incluirán los siguientes servicios:

a) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. Comprenderá las actuaciones de información y apoyo cualificado a las personas usuarias interesadas en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente las iniciativas de seguimiento y apoyo a las personas emprendedoras que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación. Asimismo, se facilitará la formación en habilidades de gestión que permitan la puesta en marcha y el mantenimiento de la actividad emprendedora para poder contribuir a su pervivencia y viabilidad futura.

b) Fomento de la economía social. Comprenderá las actuaciones de difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, así como de formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha.

c) Dinamización del desarrollo económico local. Comprenderá las actuaciones de diagnosis, diseño, programación y ejecución de proyectos integrados de dinamización del desarrollo económico local especialmente a iniciativa de las corporaciones locales para el aprovechamiento del potencial endógeno territorial, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, especialmente el establecimiento, por los servicios públicos de empleo, de mecanismos de colaboración con las entidades locales y la promoción de procesos de concertación territorial.

d) Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo. Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de las ayudas e incentivos vigentes al emprendimiento, el autoempleo y la economía social.

e) Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación: Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de los incentivos y medios de fomento de la contratación de los que puedan beneficiarse las personas emprendedoras, en particular las personas trabajadoras autónomas y las

entidades de la Economía Social, mediante la puesta a disposición en la sede electrónica de cada Servicio Público de Empleo de todos los trámites.

Además, los servicios previstos en este artículo requerirán, con anterioridad a su prestación, la verificación de los datos de las personas y los servicios recibidos por las mismas. Asimismo, el registro como persona usuaria, si no lo estuviera, en el SISPE. Los servicios públicos de empleo competentes podrán determinar cualesquiera otras actuaciones preparatorias adicionales a las anteriores en su marco competencial.

Artículo 30. *Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.*

1. El acceso al asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento requerirá, como mínimo, ser persona demandante de empleo y/o solicitante de servicios en esta actividad, sin perjuicio de otros requisitos adicionales que pudieran establecer los servicios públicos de empleo competentes.

2. El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento se prestará a las personas usuarias, de manera presencial o a través de medios electrónicos y contará, al menos, con las siguientes actividades:

a) Información y orientación sobre el proceso de emprender.

b) Preparación para el emprendimiento colectivo, para proyectos de más de una persona usuaria.

c) Análisis de la idea y visión de negocio, del modelo de negocio, y del plan económico y financiero.

3. En relación con la modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos colaborarán para llevar a cabo el adecuado acompañamiento de la iniciativa emprendedora, contando con todos los recursos que a este efecto cuente el territorio.

Artículo 31. *Fomento de la economía social.*

El servicio de fomento de la economía social consistirá en el acompañamiento a las personas usuarias, de manera presencial, o a través de medios electrónicos y contará, al menos con las siguientes actividades:

a) Información y orientación sobre el proceso de emprender.

b) Preparación para el emprendimiento y para la gestión de proyectos de economía social.

c) Análisis de la idea y visión de negocio, del modelo de negocio y del plan económico y financiero.

Artículo 32. *Dinamización del desarrollo económico local.*

El servicio de dinamización del desarrollo económico local tendrá como objetivo el impulso de proyectos integrados, así como el apoyo a las iniciativas surgidas desde los territorios orientadas a la diagnosis, planificación y ejecución de actuaciones de desarrollo económico local que permitan intervenir de forma integrada desde todos los recursos habilitados sobre los tejidos productivos locales y sus mercados de trabajo. Los servicios públicos de empleo analizarán en coordinación con las entidades locales y cualquier otro recurso disponible, la posibilidad de potenciar iniciativas específicas que tengan como objetivo la dinamización de proyectos de ámbito local.

Artículo 33. *Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.*

El servicio de asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo consistirá en el acompañamiento a las personas usuarias, de manera presencial o a través de medios electrónicos y contará, al menos, con las siguientes actividades:

a) Analizar las necesidades de la persona usuaria para identificar la información requerida.

b) Dar respuesta a la persona usuaria, presencial y/o telemáticamente, sobre la información requerida, ofreciendo apoyo a la tramitación de las ayudas si lo solicita.

Artículo 34. *Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.*

El servicio de asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación consistirá en el acompañamiento a las personas usuarias, de manera presencial, o a través de medios electrónicos y contará, al menos con las siguientes actividades:

a) Analizar las necesidades de la persona usuaria para identificar la información requerida.
b) Dar respuesta a la persona usuaria, presencial y/o telemáticamente, sobre la información requerida, ofreciendo apoyo a la tramitación de los incentivos a la contratación.

Sección 2.ª Carteras de servicios de los servicios públicos de empleo

Artículo 35. *Servicios complementarios no contemplados en la Cartera Común.*

1. Los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus competencias, podrán aprobar sus respectivas carteras de servicios, que incluirán, en todo caso, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, la cual debe garantizarse a todas las personas, empresas y entidades usuarias, en el marco de competencias de la política de empleo.
2. Los servicios públicos de empleo podrán incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contemplados en la Cartera Común. Estos servicios complementarios deberán cumplir los principios de la prestación de servicios establecidos en el artículo 4 y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente, sin contemplar actuaciones que desarrollen en ámbitos ajenos a la política de empleo.
3. Las comunidades autónomas comunicarán al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del sistema de información que se determine, los servicios complementarios aprobados por sus servicios públicos de empleo no contemplados en la Cartera Común, así como sus modificaciones y actualizaciones. Estos servicios complementarios se incluirán como servicios propios en los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno.

Sección 3.ª Compromisos de las personas, empresas y entidades usuarias de los servicios de empleo

Artículo 36. *Compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo.*

Las personas demandantes de los servicios de empleo están sujetas a los siguientes compromisos:

a) Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la elaboración del perfil individualizado de la persona usuaria, las recomendaciones para la mejora de su empleabilidad y el diseño de un itinerario personalizado con las posibles opciones de los sistemas de formación existentes o de búsqueda activa de empleo o emprendimiento adecuado. A tal efecto, la persona usuaria deberá facilitar la documentación e información que se le requiera, en los términos señalados en el artículo 58.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.
b) Desarrollar, salvo causa justificada, las actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el itinerario o plan personalizado relativas, entre otras, a actuaciones de búsqueda activa de empleo, acciones de formación y/o derivación a procedimientos de acreditación de experiencia laboral en el marco del Sistema de Formación Profesional adecuadas para la mejora de sus competencias y cualificación profesional o, en su caso, para su formación continuada y actualización.
c) Cumplir, salvo causa justificada, con las acciones de formación y la carga lectiva mínima señaladas en el acuerdo de actividad, sometiéndose, en su caso, a las correspondientes evaluaciones de competencias y habilidades alcanzadas o mejoradas.

d) Mantener una actitud activa para mejorar su empleabilidad, mediante el cumplimiento de las actividades señaladas por el itinerario o plan personalizado, así como a través del desarrollo de otras iniciativas individuales reveladoras de tal actitud.

e) Informar de cambios de domicilio y cuantas otras circunstancias sean relevantes.

f) Aceptar ofertas de empleo adecuadas. Si la persona usuaria es beneficiaria de prestación por desempleo, en el acuerdo de actividad se comprometerá a buscar activamente empleo, comparecer a las ofertas de empleo remitidas, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su empleabilidad.

Artículo 37. *Compromisos de las personas, empresas y demás entidades empleadoras.*

Las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias de los servicios de empleo, para poder acceder a los servicios de la Cartera Común, estarán sujetas a los siguientes compromisos:

a) Colaborar activamente con los servicios públicos de empleo en la planificación de las actividades formativas en el trabajo.

b) Comunicar los puestos vacantes con los que cuenten, en los siguientes términos:

1.º Las empresas usuarias, en virtud de la atención recibida adquirirán el compromiso de comunicar sus puestos vacantes a su Servicio Público de Empleo, que utilizará esta información para prestar una correcta atención a las empresas, así como para facilitar el análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, y de las dificultades que presente la cobertura de estas vacantes.

2.º El SISPE incorporará los datos de los puestos vacantes referidos en el presente artículo, así como los de todos aquellos puestos vacantes captados por los servicios públicos de empleo en el desarrollo de su actividad.

c) Colaborar con la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Prestación de los servicios de la Cartera Común y garantía de servicios instrumentales

Sección 1.ª Prestación de los servicios de la Cartera Común

Artículo 38. *Prestación y difusión de los servicios.*

1. Los servicios públicos de empleo prestarán los servicios a las personas, empresas y entidades usuarias directamente, a través de sus propios medios, o bien a través de entidades colaboradoras habilitadas para ello.

En la prestación de servicios se procurará la cooperación entre agentes públicos y privados y con los interlocutores sociales y otras entidades colaboradoras. En particular, los servicios públicos de empleo promoverán la colaboración con las agencias de colocación a las que se refieren los artículos 42 y siguientes de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

2. La prestación de los servicios a las personas, empresas y entidades usuarias podrá realizarse de manera presencial, personalizada e inclusiva, a través de las oficinas públicas de empleo y de sus entidades colaboradoras, o a través de medios electrónicos y digitales. En todo caso se ofrecerá una cartera digital de servicios, como alternativa adicional y accesoria a la atención presencial a la que se refiere el artículo 41.c).

3. La asignación de estos servicios estará asistida por el análisis de datos y las evidencias estadísticas que muestren su impacto y efectividad en la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias.

4. Los servicios públicos de empleo darán difusión de su cartera de servicios en todas las oficinas de atención a personas, empresas y entidades usuarias y a través de sus respectivos sitios web, y otros medios de comunicación, informándoles de sus derechos en relación con la misma. Asimismo, podrán establecer un sistema de quejas y sugerencias en relación con la provisión de los servicios incluidos en la citada cartera.

Artículo 39. *Actuaciones de activación de las personas solicitantes o beneficiarias de prestaciones por desempleo.*

1. Los servicios públicos de empleo garantizarán la participación de las personas solicitantes o beneficiarias de prestaciones por desempleo en los servicios de la Cartera Común y los servicios complementarios, mediante las siguientes actuaciones:

a) La inscripción como demandantes de empleo de las personas solicitantes de prestaciones por desempleo con anterioridad a la presentación de la solicitud y, en todo caso, en la misma fecha de la misma. Los servicios públicos de empleo promoverán que la inscripción solicitada se realice dentro de los plazos establecidos para la solicitud de las prestaciones.

b) Elaboración de un itinerario o plan personalizado para el empleo que incluirá, a partir de una entrevista de diagnóstico individualizada y de la determinación del perfil, las actuaciones necesarias para mejorar la empleabilidad de la persona beneficiaria, incluyendo actuaciones de búsqueda activa de empleo.

c) Asesoramiento y acompañamiento en la realización de las actividades de la Cartera Común de Servicios, o de servicios complementarios especificadas en el itinerario o plan personalizado, incluyendo su seguimiento y evaluación y el acompañamiento para el cumplimiento del acuerdo de actividad.

2. Asimismo, los servicios públicos de empleo facilitarán a las personas perceptoras de prestaciones que hayan suscrito el acuerdo de actividad, el acceso al conjunto de los programas y medidas de políticas de activación para el empleo durante toda la duración del citado acuerdo, mediante la designación de un tutor/tutora u orientador/orientadora de referencia.

Artículo 40. *Sistema de información e indicadores.*

1. El SISPE deberá recoger toda la información generada en la gestión de los servicios que conforman la Cartera y garantizará la completa trazabilidad de la participación de personas, empresas y entidades usuarias de los servicios, en especial los previstos en la subsección 2.ª de la sección 1.ª del capítulo III referente a los Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas, para lo que recogerá, entre otros datos, el tipo de servicio recibido y su coste con desglose de la fuente de financiación, la tipología de la persona usuaria, los proveedores del servicio y los objetivos con los que se vincula esa participación. Asimismo, recogerá el perfil detallado de cada persona usuaria y su actualización a lo largo del tiempo. Esta información se tendrá en cuenta para elaborar la estadística de demandantes de empleo.

En todo caso, garantizará a los servicios públicos de empleo la posibilidad de acceso y tratamiento masivo de datos con el fin de realizar el perfilado de las personas usuarias de los mismos y estará conectado con el expediente laboral personalizado único previsto en el artículo 42.

2. El seguimiento de los resultados de la participación se orientará especialmente a la inserción efectiva de las personas usuarias. Los datos recogidos en el SISPE servirán de base para el cálculo de los indicadores que anualmente serán utilizados para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno. Para ello, se realizarán en el citado Sistema de Información las actualizaciones, ampliaciones y mejoras que sean necesarias.

3. Para asegurar la calidad de los datos introducidos en el Sistema, podrán establecerse los mecanismos de auditoría de calidad que sean precisos.

Sección 2.ª Garantía de servicios instrumentales

Artículo 41. *Instrumentos garantizados en la prestación de los servicios.*

De conformidad con los servicios garantizados por el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, en la prestación de los servicios de la Cartera Común a las personas, empresas y entidades usuarias se garantizará:

a) Un expediente laboral personalizado único, que estará integrado por el perfil individualizado de la persona demandante de servicios públicos de empleo, el itinerario, el acuerdo de actividad, las actividades desarrolladas en cumplimiento del mismo, la tutorización y seguimiento de la persona usuaria, la cartera individualizada de formación, las ofertas de empleo adecuadas aceptadas o rechazadas y su justificación, los contratos suscritos, la vida laboral de la Seguridad Social y las prestaciones, ayudas o incentivos económicos que, en su caso, perciba durante su proceso de búsqueda de empleo o como consecuencia del mismo.

b) Una intermediación laboral eficiente, que facilite ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas en situación de desempleo inmersas en procesos de recolocación.

c) La existencia de un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios que permita recibir una orientación y atención presencial o no presencial. Con el objeto de garantizar la inmediatez en la atención y la adaptación a las necesidades de las personas usuarias, debe facilitarse la accesibilidad a las actividades y servicios y el desarrollo de los propios itinerarios formativos personalizados por canales no presenciales que permitan a las personas usuarias mejorar su empleabilidad, atender sus necesidades de conciliación corresponsable y lograr su inserción laboral, sin perjuicio de la garantía de la prestación de servicios de forma presencial, que faciliten la accesibilidad de toda la ciudadanía, con la finalidad de no acrecentar la brecha digital.

d) La búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación. A través de este servicio garantizado se proporcionará a las personas usuarias la información básica en orden a solicitar las prestaciones, subsidios y otras rentas orientadas a la protección económica frente a la situación de desempleo. Adicionalmente, en la prestación de este servicio se podrá derivar a la persona usuaria a los servicios de asistencia social de las entidades locales.

Sin perjuicio de lo anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal garantiza información completa y atención individualizada para el acceso a las prestaciones y subsidios por desempleo por las personas demandantes de servicios de empleo.

Los servicios públicos de empleo colaborarán con el Servicio Público de Empleo Estatal para facilitar el tránsito de las personas que vayan a agotar los subsidios por desempleo, y se dirijan a ellos, hacia la protección social que puedan necesitar. Para posibilitar lo anterior, en el marco del Sistema Nacional de Empleo se acordará un protocolo de colaboración.

e) El acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones. A tal fin, las personas demandantes de servicios de empleo podrán desplazarse a las diferentes comunidades autónomas y beneficiarse de las ayudas al empleo que estén establecidas en ellas, ya pertenezcan a la Cartera Común o complementaria de servicios.

Artículo 42. *Expediente laboral personalizado único.*

1. El expediente laboral personalizado único se conforma como un sistema que proporcione en un único lugar, al menos, los siguientes contenidos sobre las personas usuarias de los servicios de empleo:

a) Datos personales: incluyendo datos de identificación de la persona como DNI o NIE, datos actualizados de residencia y contacto, así como relativos a autorizaciones de trabajo y residencia, información sobre discapacidad, nivel formativo, titulaciones, certificaciones o diplomas de cualquier sistema de formación, carnés que habilitan para el ejercicio de una profesión, carnés de conducir e idiomas, entre otros.

b) Datos sobre su demanda de empleo: incluyendo al menos datos sobre profesiones solicitadas y ámbito geográfico de búsqueda.

c) El acuerdo de actividad, cuando exista, así como los itinerarios realizados y las acciones de apoyo activo al empleo desarrolladas en cumplimiento del mismo.

d) Las transiciones laborales.

e) El historial formativo y la cartera individualizada de formación, compuesta por el posible plan formativo, las acciones recomendadas y las actividades realizadas o pendientes de realizar.

f) El historial de ofertas de empleo participadas y su resultado.
g) Los contratos suscritos.
h) La vida laboral, obtenida a partir de los datos de la Seguridad Social.
i) Las prestaciones, ayudas o incentivos económicos percibidos durante los procesos de búsqueda de empleo.

2. Este expediente laboral personalizado único contendrá la información sobre los servicios que ha realizado la persona y la posibilidad de que pueda obtener esta información de manera integrada, clara, actualizada y veraz. Asimismo, este expediente se constituye como una herramienta de los servicios públicos de empleo para mejorar los procesos de orientación, intermediación laboral, apoyo activo al empleo y formación en el trabajo, así como para la mejora de los procesos de explotación y análisis estadístico.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará un sistema que permita recopilar toda la información prevista en el apartado anterior desde las diversas fuentes que dispongan de cada dato para integrarlas en una interfaz que permita el acceso y consulta de la persona interesada a sus datos de manera clara y segura, así como obtener informes al respecto.

Los servicios públicos de empleo podrán disponer de sistemas similares para su uso interno si lo estiman necesario para el desarrollo de sus competencias, que estarán integrados en el expediente regulado en este artículo.

4. Los servicios públicos de empleo trabajarán para asegurar la calidad del dato en aquella información que sea de su competencia, especialmente en lo que se refiere al perfil individualizado de cada demandante de empleo como punto de partida para favorecer su inserción o mejora laboral. Para ello será necesario que los datos enumerados en el apartado 1 estén actualizados y completos con el objeto de desarrollar la intermediación en base a dicha información clave para una adecuada gestión de las transiciones laborales.

5. Los servicios públicos de empleo, para lograr la obtención en tiempo real de los datos que conforman el expediente laboral personalizado único, garantizarán la interoperabilidad de datos con aquellas otras instancias donde se origina la información. Se tratará de asegurar que en dichos orígenes de datos la información esté validada y se mantenga actualizada. Igualmente, favorecerán la posibilidad de proporcionar esa información a otros departamentos ministeriales y administraciones públicas que puedan requerirlo para el ejercicio de sus competencias, dando cumplimiento así a lo previsto en el artículo 53.1.e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas respecto a no solicitar datos o documentos que ya obren en poder de las Administraciones públicas.

6. Todos los organismos y entidades de carácter público y privado colaborarán y facilitarán al Servicio Público de Empleo Estatal y a los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, mediante convenio u otros instrumentos jurídicos, cuando fuere necesario, con pleno respeto a lo establecido en el artículo 77 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y las limitaciones en él recogidas, cuantos datos les sean solicitados en relación con el cumplimiento de los fines que les son propios, respetando lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y se habilitarán los medios necesarios para articular los correspondientes procesos de interoperabilidad de la información.

7. A los efectos previstos en los apartados anteriores, según lo dispuesto en el artículo 77.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para garantizar un óptimo desarrollo de las políticas activas de empleo, la Administración de la Seguridad Social facilitará al Servicio Público de Empleo Estatal y a los servicios de empleo autonómicos, la información relativa a la protección de las contingencias de desempleo y cese de actividad de las personas, y a sus períodos de actividad laboral, para su incorporación al expediente laboral personalizado único.

Artículo 43. *Canal presencial o digital alternativo.*

1. Este servicio consistirá en el desarrollo y mantenimiento por parte de las entidades que forman el Sistema Nacional de Empleo de las herramientas digitales y la dotación de medios organizativos que faciliten a las personas, empresas y entidades usuarias el acceso

en igualdad de condiciones, tanto en modo presencial como a través de medios telemáticos, a las actividades y servicios prestados por los servicios públicos de empleo tales como, entre otros, aquellos cuyo objeto sea el desarrollo de itinerarios de orientación, formación, mejora de su empleabilidad e inserción o mejora laboral, así como la gestión de aquellas tareas accesorias que permitan la gestión y mantenimiento de su demanda de empleo.

Igualmente, en el canal digital se deberá mantener actualizada la información sobre procedimientos, acciones formativas ofertadas y demás recursos a disposición de las personas, empresas y entidades usuarias en webs soportadas por el Sistema Nacional de Empleo o alguno de los servicios públicos de empleo que lo componen.

2. La coordinación entre atención presencial y no presencial permitirá el acceso inmediato a estos servicios y la gestión autónoma de los mismos, facilitando la conciliación horaria de las personas usuarias que accedan a ellos por canales no presenciales y su accesibilidad y puesta a disposición permanente.

3. Los servicios públicos de empleo que conforman el Sistema Nacional de Empleo velarán porque la existencia de estas herramientas digitales no genere una discriminación o desigualdad en aquellos colectivos de personas sin conocimientos o medios para acceder a los servicios digitales, garantizando la atención presencial en las mismas condiciones de calidad y eficacia y facilitando a estas personas la formación y recursos que permitan romper la brecha digital.

4. Actuarán como principios técnicos inspiradores en el diseño y desarrollo de las herramientas digitales los siguientes:

a) Accesibilidad. La herramienta deberá ser fácil de entender y utilizar, y tendrá en cuenta la accesibilidad garantizando un diseño inclusivo. En todo caso, se asegurará el acceso de las personas con discapacidad a los servicios garantizados y demás servicios previstos en este real decreto, en los términos señalados en la disposición adicional cuarta.

b) Interfaz clara y de diseño atractivo que mejore la experiencia de las personas, empresas o entidades usuarias.

c) Escalabilidad. La herramienta deberá diseñarse con una estructura que facilite la incorporación de nuevos contenidos y funcionalidades.

d) Protección de datos.

e) Autenticación y autorización. Se establecerán mecanismos adecuados de verificación de identidad.

f) Optimización de rendimiento. La herramienta será eficiente en términos de tiempo y respuesta y dispondrá de mecanismos para gestionar los errores y su resolución.

g) Compatibilidad multiplataforma. La herramienta se adaptará y funcionará en diferentes dispositivos y sistemas operativos.

h) Mantenibilidad. La herramienta se programará en código claro y bien documentado para facilitar su mantenimiento, y permitir actualizaciones eficientes y seguras.

i) Flexibilidad. Capacidad de adaptación a cambios en los requisitos o entornos técnicos.

j) Cumplimiento legal. La herramienta cumplirá con la normativa y regulaciones aplicables.

k) Desarrollo ético. La herramienta se desarrollará de forma ética, evitando sesgos y respetando los principios de igualdad y no discriminación, así como la privacidad de las personas usuarias.

5. Las funcionalidades a prestar a través del canal digital, deberán cumplir con las siguientes condiciones, sin perjuicio de la inclusión de otros contenidos o principios rectores:

a) Se podrán incluir contenidos relacionados con las siguientes materias:

1.ª Gestión de la demanda de empleo, tales como alta, modificación o baja de la demanda, actualización de los datos de perfil, renovación de la demanda y obtención de informes.

2.ª Desarrollo de itinerarios de orientación laboral, incorporando aplicaciones de autodiagnóstico, diseño del itinerario personal de empleabilidad, acciones de orientación enumeradas en la Cartera Común de Servicios y metodologías de seguimiento y monitorización de resultados.

3.ª Desarrollo de ofertas formativas del Sistema de Formación en el Trabajo o de mejora de las competencias de manera no presencial.

4.ª Gestión de ofertas de empleo, incluyendo aspectos de registro de ofertas de empleo, presentación de candidaturas y seguimiento del proceso de intermediación.

5.ª Acceso a información de interés relacionada con el mercado laboral, la orientación, la disposición de recursos de mejora de empleabilidad o la inserción laboral, así como respecto a programas e iniciativas vinculados con el empleo.

6.ª Cualesquiera otros aspectos relacionados con las políticas activas y pasivas de empleo que puedan incrementar la eficacia en los procesos de intermediación o facilitar el desarrollo de gestiones con el Sistema Nacional de Empleo para la persona usuaria.

b) Los contenidos deberán adaptarse a las particularidades de un canal telemático y digital, con el objeto de que sean eficaces y no pierdan la calidad exigible, incorporando aspectos de interactividad, división modular, contenidos multimedia, así como un lenguaje claro, cercano y sencillo.

c) Actualización permanente y adecuada de los contenidos digitales.

d) Incorporación de cuestionarios u otras funcionalidades o canales que permitan evaluar la eficacia de las acciones y la satisfacción de las personas usuarias.

e) Gratuidad en el acceso y la recepción de servicios.

6. El Servicio Público de Empleo Estatal apoyará e impulsará la adopción de estas herramientas digitales por parte de los servicios públicos de empleo facilitando recursos técnicos y documentales para su introducción en caso de no existir previamente. Favorecerá también el intercambio de conocimiento y experiencias entre los miembros del Sistema Nacional de Empleo con el objeto de fomentar el diseño y despliegue de este tipo de instrumentos tecnológicos y asegurar la igualdad en el acceso multicanal por parte de todas las personas, empresas y entidades usuarias en todo el territorio nacional.

Artículo 44. *Búsqueda de la protección social precisa.*

1. El servicio de búsqueda de la protección social precisa tiene como finalidad informar a las personas usuarias o facilitarles en la medida de lo posible las indicaciones necesarias para que puedan obtener información respecto a prestaciones, ayudas o incentivos que permitan mantener un nivel de vida digno durante los procesos de búsqueda de empleo cubriendo necesidades básicas o de conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral.

2. El Servicio Público de Empleo Estatal mantendrá en todo momento actualizada la información sobre el sistema de prestaciones y subsidios por desempleo existentes en cada momento.

Por su parte, los servicios públicos de empleo podrán proporcionar información sobre las medidas de protección social existentes en su ámbito.

3. Los servicios públicos de empleo derivarán a las personas demandantes de empleo a las autoridades competentes de la gestión en cada territorio para que les asesoren sobre cualquier otro tipo de ayuda social que les pudiera resultar de interés. Con el objeto de dar el mejor servicio posible dentro de sus competencias, los servicios públicos de empleo promoverán canales de comunicación con otros Departamentos para determinar y simplificar los cauces de derivación de este tipo de actuaciones de acuerdo con los principios de servicio efectivo a los ciudadanos y cooperación, colaboración y coordinación de las administraciones públicas previsto en el artículo 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

CAPÍTULO V

Acuerdo de actividad

Artículo 45. *Suscripción del acuerdo de actividad.*

1. El acuerdo de actividad previsto en el artículo 3.a) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, implicará, para el Servicio Público de Empleo correspondiente, la obligación de proporcionar los servicios y actividades concretos comprometidos en el plan de actuación individualizada y el acompañamiento y seguimiento por la persona tutora y, para la persona usuaria, la

búsqueda activa de empleo y los compromisos de participación activa en los servicios y actividades incluidos en el acuerdo y, en su caso, de aceptación de una colocación adecuada. Se atenderán, en particular, las necesidades de conciliación corresponsable de la vida familiar y personal y las de los colectivos con dificultades especiales de empleabilidad.

2. Son titulares del acuerdo de actividad la persona demandante de servicios de empleo y el Servicio Público de Empleo competente.

3. La suscripción del acuerdo será requisito imprescindible para acceder al servicio de itinerario personalizado.

4. La persona demandante con quien se formalice el acuerdo de actividad deberá ser informada expresamente en ese mismo acto sobre:

a) Los compromisos a los que se refiere el artículo 36, especialmente la obligación de realizar las actividades de mejora de la empleabilidad y de búsqueda activa de empleo propuestas en su itinerario y de aceptación de ofertas de colocación adecuada.

b) Que en caso de no atender a las obligaciones asumidas en el acuerdo de actividad se determinará el incumplimiento del mismo.

5. La suscripción del acuerdo acreditará la situación de búsqueda activa de empleo.

6. El acuerdo de actividad se documentará en el modelo común aprobado mediante resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal y tendrá vigencia indefinida.

7. El acuerdo de actividad quedará suspendido durante el tiempo en que la persona no conserve la condición de demandante de servicios de empleo o por su propio incumplimiento.

Artículo 46. *Cumplimiento del acuerdo de actividad.*

1. A través del seguimiento del acuerdo de actividad se identifica el cumplimiento periódico individual del itinerario o plan de actuación personalizado y del resto de compromisos asumidos por la persona demandante de servicios de empleo.

El acuerdo de actividad y las actuaciones que se desarrollen en su marco quedarán recogidas en el expediente laboral personalizado único previsto en el artículo 42.

2. El seguimiento del acuerdo de actividad incluirá la identificación y sucesiva realización de las acciones formativas comprometidas en el plan de actuación individualizado, la identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo acreditadas en acciones promovidas por los servicios públicos de empleo, la selección en ofertas promovidas por los servicios públicos de empleo, de forma que permitan valorar su cumplimiento o incumplimiento.

3. El incumplimiento, por causas no justificadas, de estas obligaciones podría dar lugar, en su caso, a las sanciones previstas 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.

4. Cuando el Servicio Público de Empleo competente o la entidad colaboradora incumpla con su obligación de proporcionar los servicios y actividades concretos comprometidos en el plan individualizado de actuación de la persona usuaria, no será imputable a esta última el incumplimiento del acuerdo de actividad.

Artículo 47. *Suscripción del acuerdo de actividad por personas solicitantes o perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo.*

1. Las personas solicitantes o perceptoras de prestaciones deberán conservar la condición de demandantes de servicios de empleo y suscribir y cumplir el acuerdo de actividad.

La inscripción como demandante de servicios de empleo y la suscripción del acuerdo podrán acumularse en un solo trámite, siempre que quede garantizado que la persona demandante de empleo reciba la información a que se refiere el artículo 13.

2. A partir de la suscripción inicial del acuerdo de actividad quedará acreditada la búsqueda activa de empleo, sin perjuicio de que la concreción de las acciones y actividades exigibles sean detalladas en el momento en que se acuerde el plan de actuación individualizado.

3. Una vez suscrito el acuerdo de actividad por la persona demandante de empleo, a efectos de solicitudes de reconocimiento de prestaciones o subsidios o de reanudación de las mismas, se considerará reactivado el citado acuerdo conforme a las mismas reglas establecidas para la reactivación de la demanda de empleo, siempre que el Servicio Público de Empleo competente no hubiera informado sobre su incumplimiento, bien formalmente o bien a través del expediente laboral único personalizado.

CAPÍTULO VI

Financiación y evaluación

Artículo 48. *Financiación.*

1. Los servicios prestados por los servicios públicos de empleo autonómicos se financiarán en los siguientes términos:

a) Los servicios garantizados relacionados en el anexo se financiarán, en todo caso, con los fondos de empleo de ámbito nacional previstos en el artículo 62.1 la Ley 3/2023, de 28 de febrero, distribuidos de acuerdo con los criterios aprobados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

b) Los demás servicios comunes de la cartera, así como los servicios complementarios regulados en el artículo 1.2 se financiarán con carácter general mediante los recursos propios de las comunidades autónomas. No obstante, se podrán financiar actividades incluidas en la Cartera Común de Servicios mediante las cantidades asignadas de acuerdo con los criterios aprobados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en los términos y condiciones que se recojan en las normas y convenios que instrumenten el abono de fondos a las diferentes comunidades autónomas.

Estas cantidades en ningún caso podrán utilizarse para financiar gastos que deban ser objeto de financiación con recursos propios de las comunidades autónomas.

2. Los servicios cuya provisión sea competencia del Servicio Público de Empleo Estatal serán financiados con cargo a las correspondientes aplicaciones consignadas en su presupuesto.

3. Los servicios prestados por los servicios públicos de empleo autonómicos y por el Servicio Público de Empleo Estatal también podrán ser financiados por el Fondo Social Europeo u otros fondos de la Unión Europea, en los términos y condiciones establecidos en la normativa comunitaria.

Artículo 49. *Evaluación y actualización de los servicios de la Cartera Común.*

1. Los servicios de la Cartera Común se evaluarán periódicamente, al menos anualmente y siempre a la finalización de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente, en base a la metodología común prevista en el título VI de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, en la que se analice la eficacia, eficiencia, calidad e impacto de los servicios, así como la satisfacción de las personas y empresas usuarias. En todo caso, se llevarán a cabo las evaluaciones establecidas en la normativa comunitaria o que se insten por las instituciones de la Unión Europea.

Corresponderá a la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas la evaluación *ex ante* y a la AIREF la validación de las citadas evaluaciones en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

2. La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo se deberá actualizar en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones mencionadas en los párrafos anteriores o cuando surjan nuevas necesidades que lo requieran, a propuesta de los servicios públicos de empleo en el marco de los órganos de participación del Sistema Nacional de Empleo.

La aprobación de las actualizaciones corresponderá al Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Disposición adicional primera. *Personal que presta los servicios garantizados.*

1. Para una adecuada atención personalizada a las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, así como para la adecuada prestación de los servicios garantizados y los que conforman la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, los servicios públicos de empleo deberán garantizar la formación del personal que desarrolle estas actuaciones.

2. Con este fin, el Servicio Público de Empleo Estatal impulsará la información actualizada y dinámica del personal de orientación del Sistema Nacional de Empleo, mediante el desarrollo de un sistema que permita su formación inicial y continua, así como poniendo a su disposición actividades, instrumentos y recursos formativos para mejorar el desempeño de sus funciones. Igualmente, desarrollará recursos digitales de orientación que mejoren la calidad en la prestación de estos servicios.

Asimismo, ofrecerá recursos informativos y formativos a los y las profesionales que presten servicios a las empresas.

3. El personal de orientación que asuma esta competencia en las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo podrá participar en las iniciativas, recursos o instrumentos de información y formación desarrollados al efecto por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. El Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos cooperarán para la prestación eficaz de los servicios de orientación de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y, en sus ámbitos de competencias, promoverán la coordinación con otros servicios de orientación dependientes de otras administraciones, incluida la Administración local, de los interlocutores sociales y demás organismos o entidades para que los servicios de orientación desplegados en el territorio se presten de manera complementaria.

Disposición adicional segunda. *Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo.*

1. La Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo del Sistema Nacional de Empleo, contemplada en el artículo 8 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, contribuirá al desarrollo de los contenidos de la Cartera Común, de conformidad con lo previsto en el artículo 88 del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre.

2. Los citados centros constituirán el soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo para promover la innovación y la mejora continua de los protocolos, procedimientos, metodologías e instrumentos mediante los que se desarrollen los servicios de la Cartera Común, incorporando en los mismos la perspectiva de género de manera efectiva, en especial respecto de los diversos colectivos de atención prioritaria establecidos en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero y contribuirán al desarrollo de las actuaciones y recursos de información y formación establecidos en la disposición adicional primera.

3. Podrán elaborarse protocolos específicos para los colectivos de atención prioritaria, a partir de los contenidos básicos establecidos en esta norma mediante los que se detallen las personas usuarias de los servicios garantizados, sus requisitos de acceso, las actuaciones preparatorias que conlleven, su modalidad de prestación, así como las actividades mediante las que se desarrollen.

Disposición adicional tercera. *Calidad en la prestación de los servicios.*

Los servicios públicos de empleo procurarán la implantación de alguno de los modelos de gestión de la calidad reconocidos. En el ámbito de la Administración General del Estado podrán aplicarse alguno de los siguientes modelos: el «Modelo EFQM» de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, el Modelo CAF «Marco Común de Evaluación», el Modelo EVAM «evaluación, Aprendizaje y Mejora» y el Test de Calidad «CYKLOS», de acuerdo con el punto 1 del apartado Quinto de la Resolución de 11 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueban directrices para la aplicación de los programas del marco general para la mejora de la calidad en la

Administración General del Estado establecido en el Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, sin perjuicio de otros modelos que ya apliquen o puedan aplicarse.

Disposición adicional cuarta. *Personas con discapacidad.*

1. Los servicios públicos de empleo adoptarán las medidas necesarias para permitir el acceso de las personas con discapacidad a los servicios garantizados y otros comunes de la Cartera, así como servicios complementarios regulados en este real decreto, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de accesibilidad universal, igualdad de trato y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto respecto del derecho al trabajo en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

2. En este sentido, los servicios públicos de empleo, en atención a las especiales circunstancias de las personas con discapacidad, asegurarán el diseño de itinerarios personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas con discapacidad y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas.

Disposición adicional quinta. *Cuentas de aprendizaje individuales.*

1. En línea con la Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales, la formación en el trabajo, en cuanto que dicha formación se configura como un derecho personal de toda persona trabajadora, la incorporará como un instrumento que identifica y acumula los derechos personales de formación de las personas trabajadoras a lo largo de su vida laboral, de manera que les permita utilizarlos para desarrollar su trayectoria profesional a través de la realización de actividades de formación integradas en las distintas iniciativas de formación en el trabajo. Asimismo, toda persona trabajadora podrá utilizar su cuenta de aprendizaje individual libremente para la realización de actividades de formación en otros sistemas como el de formación profesional y el universitario.

2. La formación realizada a través de la cuenta individual de aprendizaje, así como la que se realice en el marco de otras iniciativas de formación en el trabajo, deberán quedar registradas en el expediente laboral personalizado único previsto en el artículo 42 de este real decreto.

Disposición adicional sexta. *Microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad.*

1. De conformidad con la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 16 de junio de 2022 relativa a microcredenciales, en el marco de la formación en el trabajo se integrará el desarrollo de microcredenciales que proporcionen conocimientos, capacidades y competencias específicos para responder a las necesidades laborales o personales y para progresar en un mercado laboral y una sociedad cambiante. Dichas microcredenciales se desarrollarán de acuerdo con el reparto de competencias en materia de formación en el trabajo, formación profesional y formación universitaria.

2. El desarrollo de microcredenciales en el sistema de formación en el trabajo, diseñadas y acordadas por los representantes de las empresas y las personas trabajadoras a través del diálogo social, no podrán estar vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias y en consecuencia al sistema de formación profesional. Podrán ser emitidas por proveedores públicos y privados, entre otros, empresas, interlocutores sociales, asociaciones profesionales, universidades, proveedores privados, autoridades locales y organizaciones de investigación e innovación.

3. En el marco de la formación en el trabajo, las microcredenciales podrán actualizar y mejorar las capacidades de las personas jóvenes, personas con baja cualificación, personas de mayor edad, personas en situaciones de vulnerabilidad, con discapacidad, o trabajadoras, en particular autónomas, de pymes o de microempresas, que encuentren mayores dificultades para acceder a la formación como consecuencia de sus condiciones personales,

geográficas o laborales. Asimismo, podrán utilizarse para desarrollar la formación permanente del personal técnico de orientación de los servicios públicos de empleo.

Disposición adicional séptima. *Adaptación a la regulación de la formación en el trabajo.*

Las referencias establecidas en la subsección 3.ª de «Formación en el Trabajo» serán adaptadas a la regulación de la Formación en el trabajo.

Disposición adicional octava. *Inscripción de las personas extranjeras cuyas autorizaciones estén en tramitación.*

De acuerdo con lo que establezca en cada momento la legislación sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España, el Ministerio de Trabajo y Economía Social podrá establecer el procedimiento para que se inscriban como demandantes en los servicios públicos de empleo las personas cuyas autorizaciones de residencia y de trabajo se estén tramitando.

Disposición transitoria única. *Transformación del Compromiso de Actividad en Acuerdo de Actividad.*

Los compromisos de actividad suscritos con anterioridad a la derogación del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, se transformarán en los acuerdos de actividad regulados en el presente real decreto.

Las referencias normativas relativas a los compromisos de actividad se entenderán referidas a los acuerdos de actividad en esta norma.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Se deroga el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, así como todas las normas de igual o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Títulos competenciales.*

Este real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto 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. Asimismo, las referencias contenidas a los servicios y programas de fomento del empleo, se dictan al amparo del artículo 149.1.13.ª de la Constitución Española, sobre bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Disposición final segunda. *Facultades de desarrollo normativo.*

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo 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».

ANEXO

Servicios garantizados por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

A las personas demandantes de servicios

1. Elaboración de un perfil individualizado de persona usuaria que permita la evaluación de la persona demandante de los servicios de empleo.

2. Tutorización individual y asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales, bien entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo.

3. Un itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil que exigirá la formalización de un acuerdo o compromiso de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria.

4. Formación en el trabajo, que, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo, permita la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral.

5. Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con garantías, con apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, incluida la realización de una auditoría de viabilidad, y prestará especial atención a las necesidades específicas de las mujeres.

6. Intermediación laboral eficiente, que facilite ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas desempleadas inmersas en procesos de recolocación.

7. Un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios y a recibir una orientación y atención presencial o no presencial.

8. Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones.

9. Búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.

10. Expediente laboral personalizado único.

A las personas, empresas y demás entidades empleadoras

1. Gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo.

2. Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.

3. Identificación de las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes como a perfiles profesionales requeridos que facilite una adecuada planificación formativa.

4. Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios.

5. Apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.

6. Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea a través de la Red EURES.

§ 46

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 166, de 12 de julio de 2007
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2007-13409

JUAN CARLOS I

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 trabajo autónomo se ha venido configurando tradicionalmente dentro de un marco de relaciones jurídicas propio del derecho privado, por lo que las referencias normativas al mismo se hallan dispersas a lo largo de todo el Ordenamiento Jurídico.

En este sentido, la Constitución, sin hacer una referencia expresa al trabajo por cuenta propia, recoge en algunos de sus preceptos derechos aplicables a los trabajadores autónomos. Así, el artículo 38 de la Constitución reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; el artículo 35, en su apartado 1, reconoce para todos los españoles el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el artículo 40, en su apartado 2, establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados; finalmente, el artículo 41 encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

Estas referencias constitucionales no tienen por qué circunscribirse al trabajo por cuenta ajena, pues la propia Constitución así lo determina cuando se emplea el término «españoles» en el artículo 35 o el de «ciudadanos» en el artículo 41, o cuando encomienda a los poderes públicos la ejecución de determinadas políticas, artículo 40, sin precisar que sus destinatarios deban ser exclusivamente los trabajadores por cuenta ajena.

En el ámbito social podemos destacar, en materia de Seguridad Social, normas como la Ley General de la Seguridad Social, el artículo 25.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género referido a las trabajadoras por cuenta propia que sean víctimas de la violencia de género, el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y otras disposiciones de desarrollo. En materia de prevención de riesgos laborales hay que referirse a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, así como otras disposiciones de desarrollo.

La Unión Europea, por su parte, ha tratado el trabajo autónomo en instrumentos normativos tales como la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, que da una definición de trabajador autónomo en su artículo 2.a), o en la Recomendación del Consejo de 18 de febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.

El derecho comparado de los países de nuestro entorno no dispone de ejemplos sobre una regulación del trabajo autónomo como tal. En los países de la Unión Europea sucede lo mismo que en España: las referencias a la figura del trabajador autónomo se encuentran dispersas por toda la legislación social, especialmente la legislación de seguridad social y de prevención de riesgos. En este sentido, cabe resaltar la importancia que tiene el presente Proyecto de Ley, pues se trata del primer ejemplo de regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea, lo que sin duda constituye un hito en nuestro ordenamiento jurídico.

Se trata de una Ley que regulará el trabajo autónomo, sin interferir en otros ámbitos de nuestro tejido productivo, como el sector agrario, que cuenta con su propia regulación y sus propios cauces de representación.

Los Colegios Profesionales tampoco verán afectadas sus competencias y atribuciones por la aprobación de este Estatuto.

II

Desde el punto de vista económico y social no puede decirse que la figura del trabajador autónomo actual coincida con la de hace algunas décadas. A lo largo del siglo pasado el trabajo era, por definición, el dependiente y asalariado, ajeno a los frutos y a los riesgos de cualquier actividad emprendedora. Desde esa perspectiva, el autoempleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio. En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie.

Esta circunstancia ha dado lugar a que en los últimos años sean cada vez más importantes y numerosas en el tráfico jurídico y en la realidad social, junto a la figura de lo que podríamos denominar autónomo clásico, titular de un establecimiento comercial, agricultor y profesionales diversos, otras figuras tan heterogéneas, como los emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad económica o profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas.

En la actualidad, a 30 de junio de 2006, el número de autónomos afiliados a la Seguridad Social asciende a 3.315.707, distribuidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. De ellos, 2.213.636 corresponden a personas físicas que realizan actividades profesionales en los distintos sectores económicos.

Partiendo de este último colectivo, es muy significativo señalar que 1.755.703 autónomos no tienen asalariados y que del colectivo restante 457.933, algo más de 330.000 sólo tienen uno o dos asalariados. Es decir, el 94 por ciento de los autónomos que realizan una actividad profesional o económica sin el marco jurídico de empresa no tienen asalariados o sólo tienen uno o dos.

Estamos en presencia de un amplio colectivo que realiza un trabajo profesional arriesgando sus propios recursos económicos y aportando su trabajo personal, y que en su mayoría lo hace sin la ayuda de ningún asalariado. Se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena.

A lo largo de los últimos años se han llevado a cabo algunas iniciativas destinadas a mejorar la situación del trabajo autónomo. Entre ellas, cabe destacar la eliminación del Impuesto de Actividades Económicas para todas las personas físicas, así como las introducidas por la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de Medidas de Reforma Económica, que recoge la cobertura de la Incapacidad Temporal desde el cuarto día de la baja, la posibilidad de tener la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la minoración para quienes se incorporaran por vez primera al Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, siendo menores de treinta años o mujeres mayores de cuarenta y cinco. En la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 se incorporan como medidas para el fomento del empleo autónomo de jóvenes hasta treinta años de edad y mujeres hasta treinta y cinco, una reducción a las cuotas de la Seguridad Social así como el acceso a las medidas de fomento del empleo estable de los familiares contratados por los autónomos. Asimismo, se mejora el sistema de capitalización de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único para los desempleados que inicien su actividad como autónomos.

El Gobierno, sensible ante esta evolución del trabajo autónomo, ya se comprometió en la sesión de investidura de su Presidente a aprobar durante esta Legislatura un Estatuto de los Trabajadores Autónomos. Como consecuencia de ello el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales acordó constituir una Comisión de Expertos a la que encomendó una doble tarea: de un lado, efectuar un diagnóstico y evaluación sobre la situación económica del trabajo autónomo en España y, de otro, analizar el régimen jurídico y de protección social de los trabajadores autónomos, elaborando al tiempo una propuesta de Estatuto del Trabajador Autónomo. Los trabajos de la Comisión culminaron con la entrega de un extenso y documentado Informe, acompañado de una propuesta de Estatuto, en el mes de octubre de 2005.

Paralelamente, la Disposición Adicional Sexagésima Novena de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 incorporaba el mandato al Gobierno de presentar al Congreso de los Diputados, en el plazo de un año, un Proyecto de Ley de Estatuto del Trabajador Autónomo en el que se defina el trabajo autónomo y se contemplen los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente.

Mediante la Resolución número 15 del debate sobre el Estado de la Nación de 2006, el Congreso de los Diputados insta al Gobierno a presentar durante ese año el Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, para avanzar en la equiparación, en los términos contemplados en la Recomendación número 4 del Pacto de Toledo, del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena.

Finalmente, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a iniciativa del Gobierno, se dio un primer paso en el cumplimiento a la citada Resolución, al introducir numerosas medidas para mejorar la situación del trabajo autónomo, especialmente en lo relativo a los derechos derivados de las situaciones de maternidad y paternidad, todo ello en el contexto de avanzar en una política de conciliación de la vida familiar con el trabajo, tan demandada por los trabajadores autónomos.

III

La presente Ley constituye el resultado del cumplimiento de los anteriores mandatos. Para su elaboración se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales, así como a las asociaciones de trabajadores autónomos.

La Ley consta de 29 artículos, encuadrados en cinco títulos, más diecinueve disposiciones adicionales, tres transitorias, una derogatoria y seis finales.

El Título I delimita el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley, estableciendo la definición genérica de trabajador autónomo y añadiendo los colectivos específicos incluidos y excluidos.

El Título II regula el régimen profesional del trabajador autónomo en tres capítulos. El Capítulo I establece las fuentes de dicho régimen profesional, dejando clara la naturaleza civil o mercantil de las relaciones jurídicas establecidas entre el autónomo y la persona o entidad con la que contrate. El apartado 2 del artículo 3 introduce los acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, novedad importante creada por la Ley.

El Capítulo II se refiere al régimen profesional común para todos los trabajadores autónomos y establece un catálogo de derechos y deberes, así como las normas en materia de prevención de riesgos laborales, protección de menores y las garantías económicas.

El Capítulo III reconoce y regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. La Ley contempla el supuesto en que este empresario es su principal cliente y de él proviene, al menos, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador. Según los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2004, ascienden a 285.600 los empresarios sin asalariados que trabajan para una única empresa o cliente. La cifra es importante, pero lo significativo es que este colectivo se ha incrementado en un 33 por ciento desde el año 2001.

A la vista de la realidad anteriormente descrita, la introducción de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente ha planteado la necesidad de prevenir la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena.

La intención del legislador es eliminar esas zonas fronterizas grises entre las tres categorías. De ahí que el artículo 11, al definir el trabajador autónomo económicamente dependiente sea muy restrictivo, delimitando conforme a criterios objetivos los supuestos en que la actividad se ejecuta fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que contrata al autónomo.

El resto del Capítulo III establece una regulación garantista para el trabajador autónomo económicamente dependiente, en virtud de esa situación de dependencia económica, sin perjuicio de que opere como norma general en las relaciones entre éste y su cliente el principio de autonomía de la voluntad. En este sentido, el reconocimiento de los acuerdos de interés profesional, en el artículo 13, al que se aludía en el Capítulo dedicado a las fuentes, no supone trasladar la negociación colectiva a este ámbito, sino simplemente reconocer la posibilidad de existencia de un acuerdo que trascienda del mero contrato individual, pero con eficacia personal limitada, pues sólo vincula a los firmantes del acuerdo.

El recurso a la Jurisdicción Social previsto en el artículo 17 se justifica porque la configuración jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente se ha diseñado teniendo en cuenta los criterios que de forma reiterada ha venido estableciendo la Jurisprudencia de dicha Jurisdicción. La Jurisprudencia ha definido una serie de criterios para distinguir entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena. La dependencia económica que la Ley reconoce al trabajador autónomo económicamente dependiente no debe llevar a equívoco: se trata de un trabajador autónomo y esa dependencia económica en ningún caso debe implicar dependencia organizativa ni ajenidad. Las cuestiones litigiosas propias del contrato civil o mercantil celebrado entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente van a estar estrechamente ligadas a la propia naturaleza de la figura de aquél, de tal forma que las pretensiones ligadas al contrato

siempre van a juzgarse en conexión con el hecho de si el trabajador autónomo es realmente económicamente dependiente o no, según cumpla o no con los requisitos establecidos en la Ley. Y esta circunstancia, nuclear en todo litigio, ha de ser conocida por la Jurisdicción Social.

IV

El Título III regula los derechos colectivos de todos los trabajadores autónomos, definiendo la representatividad de sus asociaciones conforme a los criterios objetivos, establecidos en el artículo 21 y creando el Consejo del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional referida al sector en el artículo 22.

El Título IV establece los principios generales en materia de protección social, recogiendo las normas generales sobre afiliación, cotización y acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. Es de destacar que se reconoce la posibilidad de establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos, en atención a sus circunstancias personales o a las características profesionales de la actividad ejercida. Se extiende a los trabajadores autónomos económicamente dependientes la protección por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se reconoce la posibilidad de jubilación anticipada para aquellos trabajadores autónomos que desarrollen una actividad tóxica, peligrosa o penosa, en las mismas condiciones previstas para el Régimen General. Se trata de medidas que, junto con las previstas en las disposiciones adicionales, tienden a favorecer la convergencia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con el Régimen General.

Finalmente, el Título V está dedicado al fomento y promoción del trabajo autónomo, estableciendo medidas dirigidas a promover la cultura emprendedora, a reducir los costes en el inicio de la actividad, a impulsar la formación profesional y a favorecer el trabajo autónomo mediante una política fiscal adecuada. Se trata, pues, de las líneas generales de lo que deben ser las políticas activas de fomento del autoempleo, líneas que han de ser materializadas y desarrolladas en función de la realidad socioeconómica.

V

La disposición adicional primera se refiere a la reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Las modificaciones son las estrictamente necesarias como consecuencia de la inclusión de las controversias derivadas de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el ámbito de la Jurisdicción Social. En coherencia con ello, también se establece la obligatoriedad de la conciliación previa no sólo ante el servicio administrativo correspondiente, sino también ante el órgano que eventualmente se haya podido crear mediante acuerdo de interés profesional.

La disposición adicional segunda supone el reconocimiento para que ciertos colectivos o actividades gocen de peculiaridades en materia de cotización, como complemento de las medidas de fomento del autoempleo. Se hace un mandato concreto para establecer reducciones en la cotización de los siguientes colectivos de trabajadores autónomos: los que ejercen una actividad por cuenta propia junto con otra actividad por cuenta ajena, de tal modo que la suma de ambas cotizaciones supera la base máxima, los hijos de trabajadores autónomos menores de 30 años que inician una labor en la actividad familiar y los trabajadores autónomos que se dediquen a la venta ambulante o a la venta a domicilio.

La disposición adicional tercera recoge la obligación de que en el futuro todos los trabajadores autónomos que no lo hayan hecho tengan que optar por la cobertura de la incapacidad temporal, medida que favorece la convergencia con el Régimen General, así como la necesidad de llevar a cabo un estudio sobre las profesiones o actividades con mayor siniestralidad, en las que los colectivos de autónomos afectados deberán cubrir las contingencias profesionales.

La disposición adicional cuarta regula la prestación por cese de actividad. Recoge el compromiso del Gobierno para que, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y

preferencias de los trabajadores autónomos, proponga a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

La disposición adicional quinta especifica que lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 23, en los artículos 24 a 26 y en el párrafo c), apartado 2, del artículo 27, así como en las disposiciones adicionales segunda y tercera y en la disposición final segunda de la presente Ley no serán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, en los términos establecidos en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de supervisión y ordenación de los seguros privados, hayan optado u opten en el futuro por adscribirse a la Mutualidad de Previsión Social que tenga constituida el Colegio Profesional al que pertenezcan y que actúe como alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

La disposición adicional sexta establece la necesidad de adecuación de la norma a las competencias autonómicas relativas a representatividad y registro especial de las asociaciones profesionales de autónomos en el ámbito territorial autonómico.

La disposición adicional séptima establece la posibilidad de actualizar las bases de cotización diferenciadas, reducciones o bonificaciones previstas para determinados colectivos de trabajadores autónomos en atención a sus especiales características, por medio de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La disposición adicional octava señala que el Gobierno planteará la presencia de los trabajadores autónomos en el Consejo Económico y Social, teniendo en cuenta la evolución del Consejo del Trabajo Autónomo en la representación de los mismos y el informe preceptivo del precitado Consejo Económico y Social.

La disposición adicional novena determina que se presentará un estudio por el Gobierno en un año sobre la evolución de la medida de pago único de la prestación por desempleo para el inicio de actividades por cuenta propia y a la posible ampliación de los porcentajes actuales de la capitalización dependiendo de los resultados de tal estudio.

La disposición adicional décima se refiere al encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo, aclarando que los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años aunque éstos convivan con el trabajador autónomo y quedando excluida la cobertura por desempleo de los mismos.

La disposición adicional undécima supone adoptar para los trabajadores autónomos del sector del transporte la referencia del artículo 1.3 g) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, de inclusión en el ámbito subjetivo de la presente Ley, matizando los requisitos que en este caso deben cumplirse para los trabajadores autónomos de este sector para su consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

La disposición adicional duodécima establece la participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales, con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, por medio de las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y las organizaciones sindicales más representativas.

La disposición adicional decimotercera introduce incrementos en la reducción y la bonificación de la cotización a la Seguridad Social así como los periodos respectivos aplicables a los nuevos trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que tengan 30 o menos años de edad y 35 años en el caso de trabajadoras autónomas, dando nueva redacción a la disposición adicional trigésima quinta de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

La disposición adicional decimocuarta señala un plazo de un año para que el Gobierno elabore un estudio sobre los sectores de actividad que tienen una especial incidencia en el colectivo de trabajadores autónomos.

La disposición adicional decimoquinta establece un plazo de un año para que el Gobierno presente un estudio sobre la actualización de la normativa que regula el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos establecida esencialmente en el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto.

La disposición adicional decimosexta determina el plazo de un año para que el Gobierno realice, en colaboración con las entidades más representativas de trabajadores autónomos, una campaña de difusión e información sobre la normativa y las características del Régimen Especial del Trabajador Autónomo.

La disposición adicional decimoséptima supone la determinación reglamentaria de los supuestos en que los agentes de seguros quedarían sujetos al contrato de trabajadores autónomos económicamente dependientes, sin afectar en ningún caso a la relación mercantil de aquellos.

Las disposiciones adicionales decimoctava y decimonovena se refieren, respectivamente, a los casos específicos de las personas con discapacidad y de los agentes comerciales.

De las disposiciones transitorias cabe destacar que la transitoria primera establece un plazo de seis meses para la adaptación de estatutos y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones. La transitoria segunda fija los plazos de adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores económicamente dependientes con una especificidad en el plazo de adaptación de dichos contratos en la transitoria tercera para los sectores del transporte y de los agentes de seguros.

La disposición final primera establece el título competencial que habilita al Estado a dictar esta Ley. En concreto la Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.5.ª, legislación sobre Administración de Justicia, 6.ª, legislación mercantil y procesal, 7.ª, legislación laboral, 8.ª, legislación civil y 17.ª, legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

La disposición final segunda recoge el principio general del Pacto de Toledo de lograr la equiparación en aportaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos con los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General.

La disposición final tercera habilita al Gobierno para dictar las disposiciones reglamentarias de ejecución y desarrollo necesarias para la aplicación de la Ley.

La disposición final cuarta establece que el Gobierno deberá informar a las Cortes Generales anualmente de la ejecución de previsiones contenidas en la presente Ley, incorporando en dicho informe el dictamen de los Órganos Consultivos.

La disposición final quinta establece un plazo de un año para el desarrollo reglamentario de la Ley en lo relativo al contrato de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

La disposición final sexta establece una «vacatio legis» de tres meses, plazo que se considera adecuado para la entrada en vigor de la Ley.

TÍTULO I

Ámbito de aplicación subjetivo

Artículo 1. *Supuestos incluidos.*

1. La presente ley se aplicará a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

También será de aplicación esta ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que cumplan los requisitos a los que se refiere el apartado anterior:

a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.

c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley.

e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley.

3. Las inclusiones a las que se refiere el apartado anterior se entenderán sin perjuicio de la aplicación de sus respectivas normas específicas.

4. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores autónomos extranjeros que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Artículo 2. *Supuestos excluidos.*

Se entenderán expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la presente Ley, aquellas prestaciones de servicios que no cumplan con los requisitos del artículo 1.1, y en especial:

a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposiciones complementarias.

TÍTULO II

Régimen profesional del trabajador autónomo

CAPÍTULO I

Fuentes del régimen profesional

Artículo 3. *Fuentes del régimen profesional.*

1. El régimen profesional del trabajador autónomo se regirá por:

a) Las disposiciones contempladas en la presente Ley, en lo que no se opongan a las legislaciones específicas aplicables a su actividad así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación.

b) La normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la correspondiente relación jurídica del trabajador autónomo.

c) Los pactos establecidos individualmente mediante contrato entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas establecidas en el contrato individual contrarias a las disposiciones legales de derecho necesario.

d) Los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Los acuerdos de interés profesional serán, asimismo, fuente del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento.

3. En virtud de lo dispuesto en la disposición final primera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

CAPÍTULO II

Régimen profesional común del trabajador autónomo

Artículo 4. *Derechos profesionales.*

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española y en los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España sobre la materia.

2. El trabajador autónomo tiene los siguientes derechos básicos individuales, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica:

a) Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

b) Libertad de iniciativa económica y derecho a la libre competencia.

c) Derecho de propiedad intelectual sobre sus obras o prestaciones protegidas.

3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) A no ser discriminados por razones de discapacidad, de conformidad con lo establecido 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.

c) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social.

d) A la formación y readaptación profesionales.

e) A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo.

f) A la percepción puntual de la contraprestación económica convenida por el ejercicio profesional de su actividad.

g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las

Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

i) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su actividad profesional.

j) A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos.

k) Cualesquiera otros que se deriven de los contratos por ellos celebrados.

Artículo 5. *Deberes profesionales básicos.*

Son deberes profesionales básicos de los trabajadores autónomos los siguientes:

a) Cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos por ellos celebrados, a tenor de los mismos, y con las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, a los usos y a la ley.

b) Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.

c) Afiliarse, comunicar las altas y bajas y cotizar al régimen de la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente.

d) Cumplir con las obligaciones fiscales y tributarias establecidas legalmente.

e) Cumplir con cualesquiera otras obligaciones derivadas de la legislación aplicable.

f) Cumplir con las normas deontológicas aplicables a la profesión.

Artículo 6. *Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas.*

1. Los poderes públicos deben garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo.

2. Los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores, por los motivos señalados en el artículo 4.3.a) de la presente Ley. La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional.

3. Cualquier trabajador autónomo, las asociaciones que lo representen o los sindicatos que consideren lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento sumario y preferente. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto.

4. Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas. El juez que declare la invalidez de dichas cláusulas integrará el contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1258 del Código Civil y, en su caso, determinará la indemnización correspondiente por los perjuicios sufridos.

5. En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 7. *Forma y duración del contrato.*

1. Los contratos que concierten los trabajadores autónomos de ejecución de su actividad profesional podrán celebrarse por escrito o de palabra. Cada una de las partes podrá exigir de la otra, en cualquier momento, la formalización del contrato por escrito.

2. El contrato podrá celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas, o para la prestación de uno o más servicios y tendrá la duración que las partes acuerden.

Artículo 8. *Prevención de riesgos laborales.*

1. Las Administraciones Públicas competentes asumirán un papel activo en relación con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos, por medio de actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los trabajadores autónomos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. Las Administraciones Públicas competentes promoverán una formación en prevención específica y adaptada a las peculiaridades de los trabajadores autónomos.

3. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas, y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.

5. Cuando los trabajadores autónomos deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa para la que ejecutan su actividad profesional, pero no realicen esa actividad en el centro de trabajo de tal empresa, ésta asumirá las obligaciones consignadas en el último párrafo del artículo 41.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. En el caso de que las empresas incumplan las obligaciones previstas en los apartados 3 a 5 del presente artículo, asumirán las obligaciones indemnizatorias de los daños y perjuicios ocasionados, siempre y cuando haya relación causal directa entre tales incumplimientos y los perjuicios y daños causados.

La responsabilidad del pago establecida en el párrafo anterior, que recaerá directamente sobre el empresario infractor, lo será con independencia de que el trabajador autónomo se haya acogido o no a las prestaciones por contingencias profesionales.

7. El trabajador autónomo tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

8. Las disposiciones contenidas en el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones legales establecidas para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo en su condición de empresarios.

Artículo 9. *Protección de menores.*

1. Los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, en el caso de prestaciones de servicios en espectáculos públicos se estará a lo establecido en el artículo 6.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 10. *Garantías económicas.*

1. Los trabajadores autónomos tienen derecho a la percepción de la contraprestación económica por la ejecución del contrato en el tiempo y la forma convenidos y de conformidad con lo previsto en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

2. Cuando el trabajador autónomo ejecute su actividad profesional para un contratista o subcontratista, tendrá acción contra el empresario principal, hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquél al tiempo de la reclamación, salvo que se trate de construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.

3. En materia de garantía del cobro de los créditos por el trabajo personal del trabajador autónomo se estará a lo dispuesto en la normativa civil y mercantil sobre privilegios y preferencias, así como en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, quedando en todo caso

los trabajadores autónomos económicamente dependientes sujetos a la situación de privilegio general recogida en el artículo 91.3 de dicha Ley.

4. El trabajador autónomo responderá de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros, sin perjuicio de la inembargabilidad de los bienes establecida en los artículos 605, 606 y 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, o de las limitaciones y exoneraciones de responsabilidad previstas legalmente que le sean de aplicación.

5. A efectos de la satisfacción y cobro de las deudas de naturaleza tributaria y cualquier tipo de deuda que sea objeto de la gestión recaudatoria en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social, embargado administrativamente un bien inmueble, si el trabajador autónomo acreditara fehacientemente que se trata de una vivienda que constituye su residencia habitual, la ejecución del embargo quedará condicionada, en primer lugar, a que no resulten conocidos otros bienes del deudor suficientes susceptibles de realización inmediata en el procedimiento ejecutivo, y en segundo lugar, a que entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación medie el plazo mínimo de dos años. Este plazo no se interrumpirá ni se suspenderá, en ningún caso, en los supuestos de ampliaciones del embargo originario o en los casos de prórroga de las anotaciones registrales.

CAPÍTULO III

Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente

Artículo 11. *Concepto y ámbito subjetivo.*

1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto de la prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en los siguientes supuestos y situaciones, en los que se permitirá la contratación de un único trabajador:

1. Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
2. Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.
3. Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.
4. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
5. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

En estos supuestos, el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente tendrá el carácter de empresario, en los términos previstos por el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto expresamente, la contratación del trabajador por cuenta ajena se regirá por lo previsto por el artículo 15.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo. Para los supuestos previstos en los números 3, 4 y 5 anteriores, el contrato se celebrará por una jornada equivalente a la reducción de la actividad efectuada por el trabajador autónomo sin que pueda superar el 75 por ciento de la

jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, en cómputo anual. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, la duración del contrato estará vinculada al mantenimiento de la situación de cuidado de menor de siete años o persona en situación de dependencia o discapacidad a cargo del trabajador autónomo, con una duración máxima, en todo caso, de doce meses.

Solamente se permitirá la contratación de un único trabajador por cuenta ajena aunque concurran dos o más de los supuestos previstos. Finalizada la causa que dio lugar a dicha contratación, el trabajador autónomo podrá celebrar un nuevo contrato con un trabajador por cuenta ajena por cualquiera de las causas previstas anteriormente, siempre que, en todo caso, entre el final de un contrato y la nueva contratación transcurra un periodo mínimo de doce meses, salvo que el nuevo contrato tuviera como causa alguna de las previstas en los números 1 y 2.

No obstante, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato por causas procedentes, la persona trabajadora autónoma podrá contratar a un trabajador o trabajadora para sustituir a la persona inicialmente contratada, sin que, en ningún momento, ambas personas trabajadoras por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el período máximo de duración de la contratación previsto en el presente apartado.

En los supuestos previstos en los números 3, 4 y 5, solamente se permitirá la contratación de un trabajador por cuenta ajena por cada menor de siete años o familiar en situación de dependencia o discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

La contratación por cuenta ajena reglada por el presente apartado será compatible con la bonificación por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación, prevista en el artículo 30 de esta Ley.

b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.

e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

3. Los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Artículo 11 bis. *Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.*

El trabajador autónomo que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 12 de la presente Ley.

En el caso de que el órgano jurisdiccional del orden social reconozca la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente al entenderse cumplidas las condiciones recogidas en el artículo 11 apartados 1 y 2, el trabajador solo podrá ser considerado como tal

desde el momento en que se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada en el párrafo anterior. El reconocimiento judicial de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de dicha comunicación.

Artículo 12. *Contrato.*

1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter publico.
2. El trabajador autónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto. La condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente.
3. En el supuesto de un trabajador autónomo que contratase con varios clientes su actividad profesional o la prestación de sus servicios, cuando se produjera una circunstancia sobrevenida del trabajador autónomo, cuya consecuencia derivara en el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 11, se respetará íntegramente el contrato firmado entre ambas partes hasta la extinción del mismo, salvo que éstas acordasen modificarlo para actualizarlo a las nuevas condiciones que corresponden a un trabajador autónomo económicamente dependiente.
4. Cuando el contrato no se formalice por escrito o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

Artículo 13. *Acuerdos de interés profesional.*

1. Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.
2. Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito.
3. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.
4. Los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.

Artículo 14. *Jornada de la actividad profesional.*

1. El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.
2. Mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional se determinará el régimen de descanso semanal y el correspondiente a los festivos, la cuantía máxima de la jornada de actividad y, en el caso de que la misma se compute por mes o año, su distribución semanal.
3. La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso, no pudiendo exceder del incremento máximo establecido mediante acuerdo de interés profesional. En ausencia de acuerdo de interés profesional, el incremento no podrá exceder del 30 por ciento del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

4. El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

5. La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencia de género o de violencias sexuales tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Artículo 15. *Extinción contractual.*

1. La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto.

c) Muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional, conforme a la correspondiente legislación de Seguridad Social.

d) Desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.

e) Voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente, fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte.

f) Voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.

g) Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencias sexuales.

h) Cualquier otra causa legalmente establecida.

2. Cuando la resolución contractual se produzca por la voluntad de una de las partes fundada en un incumplimiento contractual de la otra, quien resuelva el contrato tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

3. Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente sin causa justificada, el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado anterior.

Si la resolución se produce por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, y sin perjuicio del preaviso previsto en el párrafo d) del apartado 1 del presente artículo, el cliente podrá ser indemnizado cuando dicho desistimiento le ocasione un perjuicio importante que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad.

4. Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el trabajador autónomo económicamente dependiente, la cuantía de la indemnización será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación. En los casos en que no estén regulados, a los efectos de determinar su cuantía se tomarán en consideración, entre otros factores, el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, las inversiones y gastos anticipados por el trabajador autónomo económicamente dependiente vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

Artículo 16. *Interrupciones justificadas de la actividad profesional.*

1. Se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente las fundadas en:

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.

c) El riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo, según lo previsto en el apartado 7 del artículo 8 de la presente ley.

d) Incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.

f) La situación de violencia de género o de violencias sexuales, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

g) Fuerza mayor.

2. Mediante contrato o acuerdo de interés profesional podrán fijarse otras causas de interrupción justificada de la actividad profesional.

3. Las causas de interrupción de la actividad previstas en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente prevista en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior, todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes. Si el cliente diera por extinguido el contrato, tal circunstancia se consideraría como una falta de justificación a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

No obstante, cuando en los supuestos contemplados en las letras d), e) y g) del apartado 1 la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la extinción del contrato, a efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior.

Los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento familiar, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses, contemplados en las letras d) y e) del apartado 1 del presente artículo, se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente mantenga la actividad conforme a lo dispuesto en la letra a) del apartado 2 del artículo 11.

Artículo 17. *Competencia jurisdiccional.*

1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.

2. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán también los competentes para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia.

Artículo 18. *Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.*

1. Será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones. No obstante, a tales efectos, los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la presente Ley podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos.

2. Los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos estarán basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad.

3. Lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

4. Las partes podrán igualmente someter sus discrepancias a arbitraje voluntario. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes dictados al efecto. El procedimiento arbitral se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional, entendiéndose aplicable, en su defecto, la regulación contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de Transportes Terrestres o en cualquier otra normativa específica o sectorial.

TÍTULO III

Derechos colectivos del trabajador autónomo

Artículo 19. *Derechos colectivos básicos.*

1. Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a:

a) Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.
c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.

2. Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo a:

a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.
b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley.
c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.
d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.

3. Las asociaciones representativas de trabajadores autónomos también serán titulares de las facultades establecidas en el artículo 21.3 de la presente Ley.
4. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados.

Artículo 20. *Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos.*

1. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos se constituirán y regirán por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y sus normas de desarrollo, con las especialidades previstas en la presente Ley.
2. Estas asociaciones, en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finalidad. En ningún caso podrán tener ánimo de lucro. Las mismas gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados.
3. Con independencia de lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o de la correspondiente Comunidad Autónoma, en el que la asociación desarrolle principalmente su actividad. Tal registro será específico y diferenciado del de cualesquiera otras organizaciones sindicales, empresariales o de otra naturaleza que puedan ser objeto de registro por esa oficina pública.
4. Las asociaciones, confederaciones, uniones y federaciones de trabajadores autónomos de carácter intersectorial que hayan acreditado ser representativas y con mayor implantación, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, en los términos establecidos en el artículo 21 de la presente Ley, serán declaradas de utilidad pública conforme a lo previsto en los artículos 32 a 36 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación.

5. Estas asociaciones profesionales sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes.

Artículo 21. *Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos.*

1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos a nivel estatal, aquéllas que, inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, demuestren una suficiente implantación en el ámbito nacional.

2. La suficiente implantación a nivel estatal se reconocerá teniendo en cuenta el número de trabajadores autónomos afiliados, así como la dimensión de su estructura, reflejada en los recursos humanos contratados por la asociación y su implantación en el territorio.

Será necesario acreditar un nivel de afiliación de los cotizantes al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen, y disponer de sedes y recursos humanos en, al menos, tres comunidades autónomas, todo ello en el año natural anterior al de la solicitud de la acreditación.

La documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos se deberá presentar en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales a nivel estatal y, además, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales con las siguientes funciones:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.

b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo.

c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente.

d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente.

4. La suficiente implantación a nivel autonómico se reconocerá teniendo en cuenta los mismos criterios que para el reconocimiento de la representatividad a nivel estatal, en los términos establecidos en el apartado 2.

Las Asociaciones profesionales de Trabajadores Autónomos que tengan la consideración de representativas a nivel autonómico gozarán de capacidad para ejercer, en el ámbito específico de la comunidad autónoma, las funciones previstas en el apartado 3.

Artículo 22. *Consejo del Trabajo Autónomo.*

1. El Consejo del Trabajo Autónomo se constituye, al amparo de lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo.

2. Son funciones del Consejo:

a) Emitir su parecer con carácter facultativo sobre:

1.º Los anteproyectos de leyes o proyectos de Reales Decretos que incidan sobre el trabajo autónomo. En el supuesto de que se produjeran modificaciones que pudieran afectar al Estatuto de Trabajo Autónomo, el informe tendrá carácter preceptivo.

2.º El diseño de las políticas públicas de carácter estatal en materia de trabajo autónomo.

3.º Cualesquiera otros asuntos que se sometan a consulta del mismo por el Gobierno de la Nación o sus miembros.

b) Elaborar, a solicitud del Gobierno de la Nación o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes relacionados con el ámbito de sus competencias.

c) Elaborar su reglamento de funcionamiento interno.

d) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

3. El Consejo del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal.

También estarán representados los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico.

4. La Presidencia del Consejo corresponderá al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la forma reglamentariamente prevista.

5. Los créditos necesarios para su funcionamiento se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

6. Reglamentariamente se desarrollará la composición y régimen de funcionamiento del Consejo.

7. Las Comunidades Autónomas podrán constituir, en su ámbito territorial, Consejos Consultivos en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Así mismo podrán regular la composición y el funcionamiento de los mismos.

A los efectos de estar representados en el Consejo del Trabajo Autónomo Estatal, cada Consejo del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico deberá solicitar su participación en el mismo y designará un representante, que en cualquier caso corresponderá a la asociación de autónomos con mayor representación en ese ámbito.

TÍTULO IV

Protección social del trabajador autónomo

Artículo 23. *El derecho a la Seguridad Social.*

1. De conformidad con el artículo 41 de la Constitución, las personas que ejerzan una actividad profesional o económica por cuenta propia o autónoma tendrán derecho al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social, que les garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Las prestaciones complementarias serán libres.

2. La protección de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se instrumentará a través de un único régimen, que se denominará Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, sin perjuicio de que algunos colectivos específicos de trabajadores autónomos, en razón de su pertenencia a un determinado sector económico, estén encuadrados en otros regímenes de la Seguridad Social.

Artículo 24. *Afiliación a la Seguridad Social.*

La afiliación al sistema de la Seguridad Social es obligatoria para los trabajadores autónomos o por cuenta propia, y única para su vida profesional, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que integran el sistema de Seguridad Social, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Artículo 25. *Cotización a la Seguridad Social.*

1. La cotización es obligatoria en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos previstos en el artículo 18 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y demás disposiciones de desarrollo.

2. La ley podrá establecer beneficios en la cotización para determinados colectivos de trabajadores autónomos en atención a sus características personales o a las características profesionales de la actividad ejercida.

Artículo 26. *Acción protectora.*

1. La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.
b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante la lactancia, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo.
c) Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A los efectos de esta cobertura, se entenderá por accidente de trabajo del trabajador autónomo económicamente dependiente toda lesión corporal que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate.

Para el resto de trabajadores autónomos y a efectos de la misma cobertura, se entenderá por accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

También se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales.

2. Las prestaciones de servicios sociales serán las establecidas legalmente y en todo caso comprenderá las prestaciones en materia de reeducación, de rehabilitación de personas con discapacidad, de asistencia a la tercera edad y de recuperación profesional.

3. **(Suprimido).**

4. Los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los trabajadores por cuenta propia, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación. No obstante, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, los trabajadores autónomos afectados que reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la relativa a la edad, podrán acceder a la jubilación anticipada, en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena.

En este sentido, se entenderán comprendidos los trabajadores autónomos con discapacidad en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena.

5. La acción protectora del régimen público de Seguridad Social de los trabajadores autónomos tenderá a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social.

TÍTULO V

Fomento y promoción del trabajo autónomo

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales al fomento y promoción del trabajo autónomo

Artículo 27. *Política de fomento del trabajo autónomo.*

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia.
2. Estas políticas se materializarán, en particular, en medidas dirigidas a:

a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica o profesional por cuenta propia.
b) Facilitar y apoyar las diversas iniciativas de trabajo autónomo.
c) Establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.
d) Promover el espíritu y la cultura emprendedora.
e) Fomentar la formación y readaptación profesionales.
f) Proporcionar la información y asesoramiento técnico necesario.
g) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa, de forma que se mejore la productividad del trabajo o servicio realizado.
h) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y profesionales en el marco del trabajo autónomo.
i) Apoyar a los emprendedores en el ámbito de actividades innovadoras vinculadas con los nuevos yacimientos de empleo, de nuevas tecnologías o de actividades de interés público, económico o social.

3. La elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.

Artículo 28. *Formación profesional y asesoramiento técnico.*

1. El fomento del trabajo autónomo se dirigirá especialmente a integrar dentro del sistema educativo y, en particular, del sistema de formación profesional la promoción del trabajo autónomo, a propiciar la formación y readaptación profesionales de los trabajadores autónomos, facilitando su acceso a los programas de formación profesional, que se orientarán a la mejora de su capacitación profesional y al desarrollo de su capacidad gerencial.
2. El fomento del trabajo autónomo también atenderá las necesidades de información y asesoramiento técnico para su creación, consolidación y renovación, promoviendo, a estos efectos, las fórmulas de comunicación y cooperación entre autónomos.

Artículo 29. *Apoyo financiero a las iniciativas económicas.*

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, adoptarán programas de ayuda financiera a las iniciativas económicas de las personas emprendedoras.
2. La elaboración de estos programas atenderá a la necesidad de tutela de los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a la garantía de la viabilidad futura de los proyectos beneficiarios, así como a la exigencia de evaluación de los efectos de las ayudas económicas sobre los objetivos propuestos.
3. Los poderes públicos favorecerán mediante una política fiscal adecuada la promoción del trabajo autónomo.

CAPÍTULO II

Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo

Artículo 30. *Bonificación a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.*

1. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 por cien de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en el citado Régimen Especial, en los siguientes supuestos:

a) Por cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo.

b) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.

c) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

En el caso de que el trabajador lleve menos de doce meses de alta continuada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización del último periodo de alta continuada entre el número de días de alta correspondientes a dicho periodo.

A efectos del cálculo de esta bonificación, la base media a la que se refiere este apartado se calculara con las bases de cotización, provisionales o definitivas, existentes en el momento de la aplicación inicial de la bonificación, sin que la cuantía de la bonificación sea objeto de modificación como consecuencia de la regularización de las bases de cotización provisionales a la que se refiere el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. La aplicación de la bonificación recogida en el apartado anterior estará condicionada a la permanencia en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y a la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, que deberá mantenerse durante todo el periodo de su disfrute. En todo caso, la duración del contrato deberá ser, al menos, de 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación.

Dicho trabajador contratado será ocupado en la actividad profesional que da lugar al alta en el Sistema de Seguridad Social del trabajador autónomo.

Cuando se extinga la relación laboral, incluso durante el periodo inicial de 3 meses, el trabajador autónomo podrá beneficiarse de la bonificación si contrata a otro trabajador por cuenta ajena en el plazo máximo de 30 días.

El contrato a tiempo parcial no podrá celebrarse por una jornada laboral inferior al 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Si la contratación es a tiempo parcial, la bonificación prevista en el apartado 1 de este artículo será del 50 por ciento.

3. En caso de incumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

No procederá el reintegro de la bonificación cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba.

Cuando proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el párrafo anterior.

En caso de no mantenerse en el empleo al trabajador contratado durante, al menos, 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada, salvo que, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, se proceda a contratar a otra persona en el plazo de 30 días.

En caso de que el menor que dio lugar a la bonificación prevista en este artículo alcanzase la edad de doce años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, esta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones.

En todo caso, el trabajador autónomo que se beneficie de la bonificación prevista en este artículo deberá mantenerse en alta en la Seguridad Social durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma. En caso contrario el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

4. Solo tendrán derecho a la bonificación los trabajadores autónomos que carezcan de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los doce meses anteriores a la misma. No se tomará en consideración a los efectos anteriores al trabajador contratado mediante contrato de interinidad para la sustitución del trabajador autónomo durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

5. Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a su disfrute una vez por cada uno de los sujetos causantes a su cargo señalados en el apartado 1, siempre que se cumplan el resto de requisitos previstos en el presente artículo.

6. La medida prevista en este artículo será compatible con el resto de incentivos a la contratación por cuenta ajena, conforme a la normativa vigente.

7. En lo no previsto expresamente, las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en este artículo se regirán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

8. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Artículo 31. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.*

(Derogado).

Artículo 31 bis. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia agrarios.*

(Derogado).

Artículo 32. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.*

(Derogado).

Artículo 32 bis. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.*

(Derogado).

Artículo 33. *Compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia.*

1. En aplicación de lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y como excepción a lo establecido en el artículo 221 de dicha ley, los titulares del derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, por haber cesado con carácter total y definitivo su actividad laboral, que causen alta como trabajadores por cuenta propia en alguno de los regímenes de Seguridad Social, podrán compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, por un máximo de 270 días o por el tiempo inferior pendiente de percibir, siempre que se solicite a la entidad gestora en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia, sin perjuicio de que el derecho a la compatibilidad de la prestación surta efecto desde la fecha de inicio de tal actividad. Transcurrido dicho plazo de 15 días el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

La realización de un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o parcial supondrá el fin de la compatibilización prevista en el presente artículo.

Durante la compatibilización de la prestación por desempleo con la actividad por cuenta propia no se exigirá al beneficiario de la prestación que cumpla con las obligaciones como demandante de empleo y las derivadas del compromiso de actividad previstas en el artículo 231 de la Ley General de la Seguridad Social.

2. Se excluirán de la medida prevista en el presente artículo aquellas personas cuyo último empleo haya sido por cuenta propia, y quienes hayan hecho uso de este derecho u obtenido el pago único de la prestación por desempleo en los 24 meses inmediatamente anteriores.

Tampoco se incluirán quienes se constituyan como trabajadores autónomos y suscriban un contrato para la realización de su actividad profesional con el empleador para el que hubiese prestado sus servicios por cuenta ajena con carácter inmediatamente anterior al inicio de la situación legal de desempleo o una empresa del mismo grupo empresarial de aquella.

3. Para los beneficiarios de la medida prevista en el presente artículo, el periodo de 60 meses de referencia para la suspensión o extinción del derecho a la percepción de la prestación por desempleo previsto en los artículos 212.1.d) y 213.1.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social comenzará a computarse desde la fecha en la que el beneficiario causó alta como trabajador por cuenta propia en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social.

4. 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.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a aquellos perceptores de la prestación por desempleo que se incorporen como socios de sociedades laborales de nueva creación o socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado de nueva creación que estén encuadrados en el régimen especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de este artículo.

Artículo 34. *Capitalización de la prestación por desempleo.*

1. En aplicación de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se mantendrá lo previsto en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se establece el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, incluidas las modificaciones incorporadas por normas posteriores, en lo que no se oponga a las reglas siguientes:

1.ª La entidad gestora podrá abonar a los beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo hasta el 100 por cien del valor actual del importe de dicha prestación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando pretendan constituirse como trabajadores autónomos. En este supuesto, el abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a la inversión necesaria para el desarrollo de la actividad por cuenta propia, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad.

No se incluirán en este supuesto quienes se constituyan como trabajadores autónomos económicamente dependientes suscribiendo un contrato con una empresa con la que hubieran mantenido un vínculo contractual previo inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, o perteneciente al mismo grupo empresarial de aquella.

b) Cuando capitalicen la prestación para destinar hasta el 100 por cien de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma, conforme a lo previsto por la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a ejercer en ella una actividad profesional, encuadrados 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.

No se incluirán en este supuesto aquellas personas que hayan mantenido un vínculo laboral previo inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo con dichas sociedades u otras pertenecientes al mismo grupo empresarial.

En ambos casos, quienes capitalicen la prestación por desempleo, podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y tributos. Podrán, además, destinar hasta el 15 por ciento de la cuantía de la prestación capitalizada al pago de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

No obstante, si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la regla 2.ª siguiente.

2.ª La entidad gestora podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social y en los siguientes términos:

a) La cuantía de la subvención, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social; en tal caso, se abonará esta última.

b) El abono se realizará mensualmente por la entidad gestora al trabajador, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

3.ª La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo, según lo establecido en las reglas 1.ª y 2.ª, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo o como socio de la entidad mercantil, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

Si el trabajador, o los representantes legales de los trabajadores en caso de despido colectivo, hubieran impugnado el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo, la solicitud deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producirán a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior, en cuyo caso, se estará a la fecha de inicio de esa actividad.

4.ª No tendrán derecho a percibir la prestación por desempleo en su modalidad de pago único conforme a las reglas 1.ª y 2.ª quienes en los 24 meses anteriores a su solicitud hayan compatibilizado el trabajo por cuenta propia con la prestación por desempleo de nivel contributivo.

5.ª Si tras el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia sin haber extinguido la prestación por desempleo de nivel contributivo, el trabajador tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a aquella. La opción por una u otra protección implicará la extinción de la prestación por la que no se opta.

2. El Gobierno podrá modificar, mediante real decreto, lo establecido en el apartado 1 anterior.

Artículo 35. *Bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.*

El cónyuge, la pareja de hecho y los familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, siempre y cuando no hubieran estado dados de alta en los mismos en los cinco años inmediatamente anteriores y colaboren con aquellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, tendrán derecho a una bonificación, durante los veinticuatro meses siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50 por ciento durante los primeros dieciocho meses y al 25 por ciento durante los seis meses siguientes, de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases, conforme a lo previsto en la regla 1.ª del artículo 308.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

Artículo 36. *Trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.*

Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dedicados a actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija, construcción de edificios; actividades financieras y de seguros, y actividades inmobiliarias, que residan y ejerzan su actividad en las Ciudades de Ceuta y Melilla, tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base de cotización provisional o definitiva que resulte de aplicación de conformidad con lo previsto en el artículo 308.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 37. *Bonificación de cuotas en favor de determinados familiares del titular de la explotación agraria.*

1. Las personas incorporadas a la actividad agraria que queden incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, que tengan cincuenta o menos años de edad en el momento de dicha incorporación y sean cónyuges o descendientes del titular de la explotación agraria, siempre que este se encuentre dado de alta en el citado régimen e incluido en ese sistema especial, tendrán derecho a una bonificación, durante los cinco años siguientes a la fecha del alta, del 40 por ciento de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases aplicable en dicho sistema especial, conforme a lo previsto en el artículo 325 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. La bonificación regulada en este artículo, siempre que se cumplan las condiciones en él establecidas, será también aplicable al cónyuge del titular de una explotación agraria que se constituya en titular de la misma en régimen de titularidad compartida, salvo que ya viniera disfrutando de la bonificación conforme a lo previsto en el apartado 1, en cuyo caso seguirá percibiendo esta hasta su extinción.

Artículo 38. *Bonificación de cuotas para trabajadores autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.*

Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, incluidos los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas encuadrados en esos regímenes, tendrán derecho, durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, a una bonificación del 100 por cien de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de dichas contingencias.

En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta continuada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días de alta del período de alta continuada.

A efectos del cálculo de esta bonificación, la base media a la que se refiere este artículo se calculara con las bases de cotización, provisionales o definitivas, existentes en el momento de la aplicación inicial de la bonificación, sin que la cuantía de la bonificación sea objeto de modificación como consecuencia de la regularización de las bases de cotización provisionales a la que se refiere el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 38 bis. *Bonificación a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.*

Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadoras por cuenta propia, en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese, tendrán derecho a una bonificación, durante los veinticuatro meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, del 80 por ciento de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base media que tuvieran las trabajadoras en los doce meses anteriores a la fecha en que

cesaron en su actividad, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de dichas contingencias.

En el caso de que la trabajadora lleve menos de 12 meses de alta continuada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos antes del cese de la actividad, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días de alta del período de alta continuada.

A efectos del cálculo de esta bonificación, la base media a la que se refiere este artículo se calculará con las bases de cotización, provisionales o definitivas, existentes en el momento de la aplicación inicial de la bonificación, sin que la cuantía de la bonificación sea objeto de modificación como consecuencia de la regularización de las bases de cotización provisionales a la que se refiere el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 38 ter. *Reducciones en la cotización a la Seguridad Social aplicables por inicio de una actividad por cuenta propia.*

La cotización a la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los dos años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se efectuará de la siguiente forma:

1. Con carácter general, se aplicará una cuota reducida por contingencias comunes y profesionales, a contar desde la fecha de efectos del alta y durante los doce meses naturales completos siguientes, quedando los trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional.

La cuantía anual de la cuota reducida se establecerá en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y su distribución entre las referidas contingencias se determinará reglamentariamente.

> Téngase en cuenta que durante el periodo comprendido entre los años 2023 y 2025 la cuantía de la cuota reducida será de 80 euros mensuales, según establece la disposición transitoria 5 del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. Ref. BOE-A-2022-12482

2. Transcurrido el período indicado en el apartado anterior, podrá también aplicarse una cuota reducida durante los siguientes doce meses naturales completos, respecto a aquellos trabajadores por cuenta propia cuyos rendimientos económicos netos anuales, en los términos del artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sean inferiores al salario mínimo interprofesional anual que corresponda a este período.

Cuando este segundo periodo abarque parte de dos años naturales, el requisito relativo a los rendimientos económicos se deberá cumplir en cada uno de ellos.

3. La aplicación de las reducciones contempladas en este artículo deberá ser solicitada por los trabajadores en el momento de su alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y, además, en su caso, antes del inicio del período a que se refiere el apartado 2.

Respecto al período señalado en el apartado 2, la solicitud deberá acompañarse de una declaración relativa a que los rendimientos económicos netos que se prevén obtener serán inferiores al salario mínimo interprofesional vigente durante los años naturales en que se aplique la cuota reducida.

Los trabajadores por cuenta propia que disfruten de las reducciones contempladas en este artículo podrán renunciar expresamente a su aplicación, con efectos a partir del día primero del mes siguiente al de la comunicación de la renuncia correspondiente.

4. El derecho a las reducciones en la cotización a que se refiere este artículo se extinguirá cuando los trabajadores por cuenta propia causen baja en el Régimen Especial de

la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos durante cualquiera de los períodos en que resulten aplicables.

El período de baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, exigido en este artículo para tener derecho a las reducciones en la cotización en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de tres años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichas reducciones en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

5. Las cuantías de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores por cuenta propia durante el período o los períodos en que se beneficien de la cuota reducida regulada en este artículo, se determinarán con arreglo al importe de la base mínima del tramo inferior de la tabla general de bases que resulte aplicable durante los mismos, contemplada en la regla 1.ª del artículo 308.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6. La cuota reducida no será objeto de regularización, conforme a lo previsto en el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período previsto en el apartado 1.

Durante el período previsto en el apartado 2, la regularización no se llevará a efecto si en el año o años que abarque los rendimientos económicos netos de los trabajadores autónomos hubieran sido inferiores al salario mínimo interprofesional anual vigente en cada uno de esos años.

Si en el año o años que abarque el segundo período, los rendimientos económicos superasen el importe del salario mínimo interprofesional vigente en alguno de ellos, la cotización reducida en el año en que concurra esta circunstancia, será objeto de la regularización correspondiente. A tal efecto, de los rendimientos obtenidos durante el año en que se supere dicho importe, para la regularización se tomará en consideración la parte proporcional, de dichos rendimientos, correspondiente a los meses afectados por la reducción.

7. Lo previsto en el presente artículo resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de las reducciones, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena.

8. Finalizado el periodo máximo de disfrute de las reducciones en la cotización contempladas en este artículo, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca esa finalización.

9. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, así como a los socios de sociedades de capital y de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados 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, dentro del grupo primero de cotización.

10. Cuando los trabajadores por cuenta propia o autónomos a que se refiere este artículo tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, o sean víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo, los periodos de aplicación de la cuota reducida a que se refieren los apartados 1 y 2 serán, respectivamente, de 24 meses naturales completos y de 36 meses naturales completos.

> Téngase en cuenta que durante el periodo comprendido entre los años 2023 y 2025 la cuantía de la cuota reducida, según lo previsto en el apartado 10, será de 80 euros mensuales hasta la finalización de los primeros veinticuatro meses naturales completos, y de 160 euros a partir del mes vigesimoquinto, según establece la disposición transitoria 5 del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. Ref. BOE-A-2022-12482, en la redacción dada a esta por la disposición final 10.10 del Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto. Ref. BOE-A-2022-12925.

11. Las reducciones en la cotización previstas en este artículo no resultarán aplicables a los familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo

grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, al grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, ni a los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica incluidos en el primero de dichos regímenes.

12. Las reducciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a las aportaciones del Estado a los presupuestos de la Seguridad Social destinadas a financiar reducciones en la cotización.

Artículo 38 quater. *Bonificación en la cotización por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.*

Los trabajadores autónomos que sean beneficiarios de la prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, a la que se refiere el capítulo X del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, tendrán derecho, durante el período de percepción de dicha prestación, a una bonificación del 75 por ciento de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que inicie esta bonificación, el tipo de cotización para contingencias comunes vigente en cada momento, excluido el correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos.

En el caso de que el trabajador lleve menos de doce meses de alta continuada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la última fecha de alta, siendo el resultado de multiplicar por 30 la cuantía resultante de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días de alta del período de alta continuada.

A efectos del cálculo de esta bonificación, la base media a la que se refiere este apartado se calculara con las bases de cotización, provisionales o definitivas, existentes en el momento de la aplicación inicial de la bonificación, sin que la cuantía de la bonificación sea objeto de modificación como consecuencia de la regularización de las bases de cotización provisionales a la que se refiere el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 38 quinquies. *Bonificación de cuotas en favor de trabajadores autónomos de empresas emergentes en situación de pluriactividad.*

1. A los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por poseer el control efectivo, directo o indirecto, de una empresa emergente regulada en la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, y que, de forma simultánea, trabajen por cuenta ajena para otro empleador, les resultará de aplicación una bonificación del cien por cien de la cuota correspondiente a la base mínima establecida con carácter general, en cada momento, en el citado régimen especial durante los tres primeros años.

Esta bonificación será incompatible con los beneficios en la cotización previstos en los artículos 31 y 32.

2. Esta bonificación se disfrutará de forma continuada en tanto persista la situación de pluriactividad y, como máximo, durante los tres primeros años, a contar desde la fecha del alta que se produzca como consecuencia del inicio de la actividad autónoma por la dedicación a la empresa emergente.

La bonificación se extinguirá, en todo caso, en el momento en que cese la situación de pluriactividad, no pudiendo reiniciarse posteriormente su aplicación en el supuesto de que se produzca una nueva situación de pluriactividad.

3. La bonificación se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a los datos, programas y aplicaciones informáticas disponibles en cada momento para la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social, previa presentación de declaración responsable por parte del trabajador autónomo; sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de la Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal, en el ejercicio de sus respectivas competencias.

4. La bonificación prevista en este artículo se financiará con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal dentro de su ámbito competencial y conforme a sus disponibilidades presupuestarias.

Artículo 39. *Pago único de la prestación por cese de actividad.*

1. Quienes sean titulares del derecho a la prestación por cese de actividad, y tengan pendiente de percibir un período de, al menos, seis meses, podrán percibir de una sola vez el valor actual del importe de la prestación, cuando acrediten ante el órgano gestor que van a realizar una actividad profesional como trabajadores autónomos o destinen el 100 por cien de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en el plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma, conforme a lo previsto por la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a ejercer en ella una actividad profesional, encuadrados como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de la Seguridad Social correspondiente por razón de su actividad.

2. El beneficiario que desee percibir su prestación de una sola vez podrá solicitarlo al órgano gestor, acompañando a la solicitud memoria explicativa sobre el proyecto de inversión a realizar y actividad a desarrollar, así como cuanta documentación acredite la viabilidad del proyecto.

3. El órgano gestor, teniendo en cuenta la viabilidad del proyecto a realizar, reconocerá el derecho en el plazo de treinta días contados desde la solicitud del pago único. Contra la decisión del órgano gestor se podrá reclamar en los términos del artículo 19 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

La solicitud del abono de la prestación por cese de actividad, en todo caso deberá ser de fecha anterior a la fecha de incorporación del beneficiario a la sociedad o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

4. Una vez percibida la prestación por su valor actual, el beneficiario deberá iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad para cuya realización se le hubiera concedido y darse de alta como trabajador por cuenta propia en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social, o acreditar, en su caso, que está en fase de iniciación.

5. El abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que corresponda a las aportaciones al capital social o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad como trabajadores autónomos, incluidas las cargas tributarias para el inicio de la actividad.

En ambos casos, quienes perciban el pago único de la prestación por cese de actividad podrán destinar la misma a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad, así como al pago de las tasas y tributos. Podrán, además, destinar hasta el 15 por ciento de la cuantía de la prestación capitalizada al pago de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que se deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

6. El órgano gestor, a solicitud de los beneficiarios de esta medida, podrá destinar todo o parte del pago único de la prestación por cese de actividad a cubrir los costes de cotización a la Seguridad Social. En tal caso, habrá que atenerse a las siguientes reglas:

Primera. Si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la regla segunda siguiente.

Asimismo, el beneficiario de la prestación podrá optar por obtener toda la prestación pendiente por percibir conforme a lo establecido en la regla segunda siguiente.

Segunda. El órgano gestor podrá abonar mensualmente el importe de la prestación por cese de actividad para compensar la cotización del trabajador a la Seguridad Social, y en este supuesto:

a) La cuantía a abonar, calculada en días completos de prestación, será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el momento del inicio de la actividad sin considerar futuras modificaciones.

b) El abono se realizará mensualmente por la entidad u organismo gestor al trabajador, previa comprobación de que se mantiene en alta en la Seguridad Social en el mes correspondiente.

7. La percepción de la prestación en un pago único será compatible con otras ayudas que para la promoción del trabajo autónomo pudieran obtenerse, bien con carácter individual o bien a través de la constitución de una sociedad de capital.

8. La no afectación de la cantidad percibida a la realización de la actividad para la que se haya concedido será considerada pago indebido a los efectos previstos en el artículo 31 del Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. A estos efectos, se entenderá, salvo prueba en contrario, que no ha existido afectación cuando el trabajador, en el plazo de un mes, no haya acreditado los extremos indicados en el apartado 4 de este artículo.

Disposición adicional primera. *Modificación del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.*

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. La letra p) del artículo 2 queda redactada del modo siguiente:

> «p) en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.»

Dos. Se introduce una nueva letra q) al artículo 2 con el contenido siguiente:

> «q) respecto de cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por normas con rango de Ley.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 16 que queda redactado de la siguiente manera:

> «2. Tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente. Igualmente tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años.»

Cuatro. Se añade un apartado 3 al artículo 17 que queda redactado de la siguiente manera:

> «3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.»

Cinco. Se da nueva redacción al artículo 63 que queda redactado de la siguiente manera:

> **«Artículo 63.**
>
> Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.»

Disposición adicional segunda. *Reducciones y bonificaciones en las cotizaciones.*

1. Conforme a los principios de racionalización y seguridad jurídica, todas aquellas medidas de fomento del autoempleo consistentes en reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social en favor de los trabajadores autónomos se regularán a través de la presente ley.

2. Las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir convenios con la Seguridad Social con objeto de propiciar la reducción de las cotizaciones de las personas que, en régimen de autonomía, se dediquen a actividades artesanales o artísticas.

Disposición adicional tercera. *Cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales en el Régimen de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomo.*

(Derogada)

Disposición adicional cuarta. *Prestación por cese de actividad.*

El Gobierno, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, propondrá a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

Las Administraciones Públicas podrán, por razones de política económica debidamente justificadas, cofinanciar planes de cese de actividad dirigidos a colectivos o sectores económicos concretos.

Disposición adicional quinta. *Profesionales incorporados a Mutualidades de Previsión Social alternativas.*

Lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 23, en los artículos 24 a 26 y en el párrafo c), apartado 2, del artículo 27, así como en las disposiciones adicionales segunda y tercera y en la disposición final segunda de la presente Ley no serán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que, en los términos establecidos en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de supervisión y ordenación de los seguros privados, hayan optado u opten en el futuro por adscribirse a la Mutualidad de Previsión Social que tenga constituida el Colegio Profesional al que pertenezcan y que actúe como alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Disposición adicional sexta. *Comunidades Autónomas.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 21.5 de esta Ley, las Comunidades Autónomas determinarán la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos de acuerdo con los criterios a los que se refiere el artículo 21.1 de la misma y crearán, en su ámbito territorial, el registro especial según lo dispuesto en el artículo 20.3 de la presente Ley.

Disposición adicional séptima. *Actualización de cotizaciones.*

(Derogada)

Disposición adicional octava. *Participación de los trabajadores autónomos en el Consejo Económico y Social.*

El Gobierno planteará la presencia de los trabajadores autónomos en el Consejo Económico y Social teniendo en cuenta:

1. La evolución del Consejo del Trabajo Autónomo en la representación de los mismos.

2. El informe preceptivo del Consejo Económico y Social sobre la composición del mismo que deberá realizar para ello en el menor plazo de tiempo posible.

Disposición adicional novena. *Pago único de la prestación por desempleo.*

Con carácter bienal, el Gobierno evaluará el impacto de las medidas previstas en los artículos 33 y 34 de esta ley, con el objeto de analizar su impacto en el autoempleo y su posible actualización.

Disposición adicional décima. *Encuadramiento en la Seguridad Social de los hijos del trabajador autónomo.*

Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.

c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Disposición adicional undécima. *Trabajadores autónomos del sector del transporte.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.3 g) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se consideran incluidas en el ámbito regulado por la presente Ley las personas prestadoras del servicio del transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

En este caso, serán trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2 d) de la presente Ley aquellos que cumplan con lo dispuesto en el artículo 11.1 y 11.2 a) de la misma.

Disposición adicional duodécima. *Participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.*

Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Respetando los criterios de proporcionalidad y asegurando la presencia de los distintos grupos de representación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las asociaciones intersectoriales de trabajadores autónomos, tanto de nivel estatal como autonómico, podrán participar, con voz y sin voto, en los grupos correspondientes creados en el seno de dicha Comisión cuando se aborden las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos, en los supuestos de planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos.

Disposición adicional decimotercera.

(Derogada)

Disposición adicional decimocuarta. *Estudio sectorial del trabajo autónomo.*

(Derogada)

Disposición adicional decimoquinta. *Adaptación del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.*

(Derogada)

Disposición adicional decimosexta. *Campaña de difusión del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.*

(Derogada)

Disposición adicional decimoséptima. *Contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes en el sector de los agentes de seguros.*

Los contratos celebrados por los agentes de seguros que cumplan con las condiciones establecidas en el capítulo tercero de la presente Ley y los supuestos en que dichos agentes quedarían sujetos al mismo se determinarán reglamentariamente sin afectar, en ningún caso, su relación mercantil.

Disposición adicional decimoctava. *Personas con discapacidad.*

A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad las comprendidas en los apartados 1 y 2 del artículo 4 del 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.

Disposición adicional decimonovena. *Agentes comerciales.*

En los supuestos de agentes comerciales que, actuando como intermediarios independientes, se encarguen de manera continuada o estable y a cambio de remuneración, de promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, a los efectos de ser considerados trabajadores autónomos económicamente dependientes, no les será de aplicación el requisito de asumir el riesgo y ventura de tales operaciones, contemplado en el artículo 11, apartado 2, letra e).

Disposición transitoria primera. *Adaptación de estatutos y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones.*

(Derogada)

Disposición transitoria segunda. *Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

(Derogada)

Disposición transitoria tercera. *Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el sector del transporte y el sector de los agentes de seguros.*

(Derogada)

Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio del reconocimiento previsto en el artículo 11 bis.*

El reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente previsto en el artículo 11 bis de esta Ley, sólo podrá producirse para las relaciones

contractuales entre clientes y trabajadores autónomos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La presente Ley se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado conforme al artículo 149.1.5.ª, 6.ª, 7.ª, 8.ª y 17.ª de la Constitución.

Disposición final segunda. *Desarrollo de derechos en materia de protección social.*

Con carácter progresivo se llevarán a cabo las medidas necesarias para que, de acuerdo con los principios que inspiran esta Ley, se logre la convergencia en aportaciones y derechos de los trabajadores autónomos en relación con los establecidos para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Disposición final tercera. *Habilitación al Gobierno.*

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley en el ámbito de sus competencias.

Disposición final cuarta. *Actualización de cuantías.*

(Derogada)

Disposición final quinta. *Desarrollo Reglamentario de los Contratos del Trabajador Autónomo económicamente dependiente.*

(Derogada)

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 47

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

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 54, de 4 de marzo de 2009
Última modificación: 1 de mayo de 2020
Referencia: BOE-A-2009-3673

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo ha constituido un hito para los trabajadores autónomos en España. El nuevo Estatuto supone dar respuesta a la demanda de un colectivo muy heterogéneo con una normativa muy dispersa que requería de un marco jurídico estable para constituirse como referencia del trabajo autónomo.

Con la aprobación y la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo se da cumplimiento a una exigencia legal y social, estableciendo un nuevo punto de partida para los trabajadores autónomos. Sin embargo, el Estatuto del Trabajo Autónomo llama al desarrollo reglamentario, por una parte, como un mandato tasado en determinadas disposiciones específicas y por otra parte, el citado desarrollo se hace patente en aquellos artículos del referido Estatuto que requieren profundización y clarificación técnica.

Una de las más importantes novedades de la citada Ley la constituye el reconocimiento por primera vez de lo que se ha dado en llamar el trabajador autónomo económicamente dependiente.

En este sentido el artículo 11.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo define al trabajador autónomo económicamente dependiente como aquel trabajador autónomo que realiza su actividad económica o profesional para una empresa o cliente del que percibe al menos el 75 por ciento de sus ingresos y el artículo 12.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo, dispone que el contrato para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público.

Se establece que reglamentariamente se regularán las características de dichos contratos y del Registro en el que deberán inscribirse, así como las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Del mismo modo, la disposición adicional decimoséptima del citado Estatuto establece que se determinarán reglamentariamente las especificidades del contrato en el sector de los agentes de seguros.

Asimismo, se determina el Registro que asume lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto del Trabajo Autónomo, en materia de la oficina pública de inscripción y depósito de estatutos de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

A la luz de lo expuesto, el presente real decreto tiene como objeto desarrollar la nueva regulación relativa al citado contrato y su registro así como el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, haciendo uso de la autorización prevista en la citada disposición adicional decimoséptima, la disposición final tercera y la disposición final quinta del Estatuto del Trabajo Autónomo.

En el proceso de elaboración del proyecto, han sido informadas las Comunidades Autónomas, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Además, han sido consultadas las asociaciones de trabajadores autónomos y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 20 de febrero de 2009.

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente para la realización de la actividad económica o profesional

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Se considera trabajador autónomo económicamente dependiente la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales y en el que concurren las restantes condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

2. Se considera cliente a estos efectos la persona física o jurídica para la que se realiza la actividad económica o profesional a que se refieren los apartados anteriores.

3. El contrato que celebre un trabajador autónomo económicamente dependiente con su cliente con el objeto de que el primero ejecute una actividad económica o profesional a favor del segundo a cambio de una contraprestación económica, ya sea su naturaleza civil, mercantil o administrativa se regirá por las disposiciones contenidas en este Capítulo, en lo que no se oponga a la normativa aplicable a la actividad.

El contrato tiene por objeto la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente pudiendo celebrarse para la ejecución de una obra o serie de ellas o para la prestación de uno o más servicios.

Artículo 2. *Determinación, comunicación y acreditación de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.*

1. A efectos de la determinación del trabajador autónomo económicamente dependiente a que se refiere el artículo 1.1, se entenderán como ingresos percibidos por el trabajador autónomo del cliente con quien tiene dicha relación, los rendimientos íntegros, de naturaleza dineraria o en especie, que procedan de la actividad económica o profesional realizada por aquél a título lucrativo como trabajador por cuenta propia. Los rendimientos íntegros percibidos en especie se valorarán por su valor normal de mercado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Persona Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento, los ingresos mencionados en el párrafo anterior se pondrán en relación exclusivamente con los ingresos totales percibidos por el trabajador autónomo por rendimientos de actividades económicas o profesionales como consecuencia del trabajo por cuenta propia realizado para todos los clientes, incluido el que

se toma como referencia para determinar la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente, así como los rendimientos que pudiera tener como trabajador por cuenta ajena en virtud de contrato de trabajo, bien sea con otros clientes o empresarios o con el propio cliente. En este cálculo se excluyen los ingresos procedentes de los rendimientos de capital o plusvalías que perciba el trabajador autónomo derivados de la gestión de su propio patrimonio personal, así como los ingresos procedentes de la transmisión de elementos afectos a actividades económicas.

2. Para poder celebrar el contrato que se regula en este capítulo, el trabajador que de conformidad con lo establecido en el artículo 1.1, se considere trabajador autónomo económicamente dependiente, comunicará al cliente dicha condición, no pudiendo acogerse al régimen jurídico establecido en este real decreto en el caso de no producirse tal comunicación.

3. El cliente podrá requerir al trabajador autónomo económicamente dependiente la acreditación del cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 1.1, en la fecha de la celebración del contrato o en cualquier otro momento de la relación contractual siempre que desde la última acreditación hayan transcurrido al menos seis meses, y todo ello sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales oportunas en el supuesto de controversia derivada del contrato. A tales efectos se considera documentación acreditativa de los ingresos a que se refiere el apartado 1 la que acuerden las partes o cualquiera admitida en derecho, y en todo caso la recogida en la declaración del artículo 5.2.

4. A efectos de determinar la referida acreditación se podrá tomar en consideración, entre otros medios de prueba, la última declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en su defecto, el certificado de rendimientos emitido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Artículo 3. *Duración del contrato.*

El contrato tendrá la duración que las partes acuerden, pudiendo fijarse una fecha de término del contrato o remitirse a la finalización del servicio determinado.

De no fijarse duración o servicio determinado se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato surte efectos desde la fecha de su formalización y que se ha pactado por tiempo indefinido.

Artículo 4. *Forma y contenido del contrato.*

1. El contrato para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente se formalizará siempre por escrito.

2. En el contrato deberán constar necesariamente los siguientes extremos:

a) La identificación de las partes que lo conciertan.

b) La precisión de los elementos que configuran la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente con el que contrata, en los términos recogidos en el artículo siguiente.

c) El objeto y causa del contrato, precisando para ello, en todo caso, el contenido de la prestación del trabajador autónomo económicamente dependiente, que asumirá el riesgo y ventura de la actividad y la determinación de la contraprestación económica asumida por el cliente en función del resultado, incluida, en su caso, la periodicidad y el modo de ambas prestaciones.

d) El régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año. Si la trabajadora autónoma económicamente dependiente es víctima de la violencia de género, conforme a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto del Trabajo Autónomo, y en el acuerdo de interés profesional aplicable, deberá contemplarse también la correspondiente distribución semanal y adaptación del horario de la actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

e) El acuerdo de interés profesional que, en su caso, sea de aplicación, siempre que el trabajador autónomo económicamente dependiente dé su conformidad de forma expresa.

3. Las partes podrán incluir en el contrato cualquier otra estipulación que consideren oportuna y sea conforme a derecho. En particular, en el contrato se podrá estipular:

a) La fecha de comienzo y duración de la vigencia del contrato y de las respectivas prestaciones.

b) La duración del preaviso con que el trabajador autónomo económicamente dependiente o el cliente han de comunicar a la otra parte su desistimiento o voluntad de extinguir el contrato respectivamente, en virtud de lo establecido en el artículo 15.1 d) y f) del Estatuto del Trabajo Autónomo, así como, en su caso, otras causas de extinción o interrupción de conformidad con el artículo 15.1 b) y 16.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo respectivamente.

c) La cuantía de la indemnización a que, en su caso, tenga derecho el trabajador autónomo económicamente dependiente o el cliente por extinción del contrato, conforme a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto del Trabajo Autónomo, salvo que tal cuantía venga determinada en el acuerdo de interés profesional aplicable.

d) La manera en que las partes mejorarán la efectividad de la prevención de riesgos laborales, más allá del derecho del trabajador autónomo económicamente dependiente a su integridad física y a la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como su formación preventiva de conformidad con en el artículo 8 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

e) Las condiciones contractuales aplicables en caso de que el trabajador autónomo económicamente dependiente dejase de cumplir con el requisito de dependencia económica.

Artículo 5. *Precisiones específicas del contrato.*

1. En el contrato deberá hacerse constar expresamente la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente con el que contrata.

A tal efecto, las partes del contrato asentirán sobre la concurrencia simultánea de las condiciones a que se refiere el artículo 11.2 del Estatuto del Trabajo Autónomo; en particular, declararán y expresarán que:

a) La actividad del trabajador autónomo económicamente dependiente no se ejecutará de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

b) La actividad se desarrollará por el trabajador autónomo con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiera recibir de su cliente para la realización de la actividad.

c) El riesgo y ventura de la actividad será asumido por el trabajador autónomo, que recibirá la contraprestación del cliente en función del resultado de su actividad.

2. A los mismos efectos que el apartado anterior, el contrato deberá incluir una declaración del trabajador autónomo sobre los siguientes extremos:

a) Que los ingresos derivados de las condiciones económicas pactadas en el contrato representan, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

b) Que no tiene a su cargo trabajadores por cuenta ajena.

c) Que no va a contratar ni subcontratar con terceros parte o toda la actividad contratada con el cliente ni las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

d) Que dispone de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en la actividad a realizar sean relevantes económicamente.

e) Que comunicará por escrito a su cliente las variaciones en la condición de dependiente económicamente que se produzcan durante la vigencia del contrato.

f) Que no es titular de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público.

g) Que no ejerce profesión conjuntamente con otros profesionales en régimen societario o bajo cualquier otra fórmula jurídica admitida en derecho.

Artículo 6. *Registro.*

1. El contrato deberá ser registrado por el trabajador autónomo económicamente dependiente en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su firma, comunicando al cliente dicho registro en el plazo de cinco días hábiles siguientes al mismo. Transcurrido el plazo de quince días hábiles desde la firma del contrato sin que se haya producido la comunicación de registro del contrato por el trabajador autónomo económicamente dependiente, será el cliente quien deberá registrar el contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de diez días hábiles siguientes. El registro, se efectuará en el Servicio Público de Empleo Estatal, organismo del que dependerá el registro con carácter informativo de contratos para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

2. El registro del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente especificará los extremos obligatorios del contrato contenidos en el artículo 4.2 de este real decreto, de modo que además de los datos esenciales identificativos del trabajador autónomo y del cliente, fecha de inicio y terminación del contrato, en su caso, y actividad económica o profesional, figuren también, la constancia expresa de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente del cliente contratante, contenido de la prestación del trabajador autónomo económicamente dependiente y la contraprestación económica del cliente, el régimen de la interrupción anual de la actividad y jornada, así como el acuerdo de interés profesional cuando sea aplicable.

3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, el trabajador autónomo económicamente dependiente, el cliente o los profesionales colegiados que actúen en representación de terceros efectuarán el registro mediante la presentación personal por medio de la copia de contrato o mediante el procedimiento telemático del Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Asimismo serán objeto de comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal las modificaciones del contrato que se produzcan y la terminación del contrato, en los mismos términos y plazos señalados en el apartado 1 del presente artículo, a contar desde que se produzca.

5. El Servicio Público de Empleo Estatal informará al Consejo del Trabajo Autónomo sobre los datos estadísticos del registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Artículo 7. *Información sobre los contratos.*

1. El cliente, en un plazo no superior a diez días hábiles a partir de la contratación de un trabajador autónomo económicamente dependiente, deberá informar a los representantes de sus trabajadores, si los hubiere, sobre dicha contratación.

2. A los efectos indicados en el apartado anterior, el empresario notificará a los representantes de los trabajadores los siguientes elementos del contrato:

a) Identidad del trabajador autónomo.
b) Objeto del contrato.
c) Lugar de ejecución.
d) Fecha de comienzo y duración del contrato.

De esta información se excluirá en todo caso el número de documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, que establece la protección civil de los derechos fundamentales al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y con Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

3. Será de aplicación lo previsto en el artículo 65 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, respecto de la observancia de las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del comités de empresa para la información relativa a los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

CAPÍTULO II

Contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente en el sector de los agentes de seguros

Artículo 8. *Ámbito de aplicación.*

Los agentes de seguros exclusivos y agentes de seguros vinculados que cumplan con las condiciones establecidas en el artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo, estarán sujetos, como trabajadores autónomos económicamente dependientes, al capítulo III del Título II del citado Estatuto y quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto.

En todo caso, en virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 a) del Estatuto del Trabajo Autónomo, quedarán excluidos de la condición de trabajadores autónomos económicamente dependientes los agentes de seguros exclusivos y agentes de seguros vinculados que hayan suscrito un contrato mercantil con auxiliares externos, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 26/2006, de 17 de julio, de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados.

Artículo 9. *Ejercicio de la actividad del agente de seguros y uso de instrumentos y herramientas proporcionados por la entidad aseguradora.*

1. A los efectos del artículo 11.2. d) del Estatuto del Trabajo Autónomo, se considerarán indicaciones técnicas, entre otras, las relacionadas con su actividad, especialmente las que deriven de la normativa interna de suscripción y de cobertura de riesgos de la entidad aseguradora, de la normativa de seguros privados, de la normativa de protección de datos de carácter personal, de blanqueo de capitales u otras disposiciones de obligado cumplimiento.

2. A los efectos del artículo 11.2. c) del Estatuto del Trabajo Autónomo, no se considerará económicamente relevante la documentación, el material, ni el uso de instrumentos o herramientas, incluidas las telemáticas, que la entidad aseguradora proporcione a los agentes de seguros autónomos económicamente dependientes.

3. El cumplimiento de las indicaciones técnicas que los agentes de seguros autónomos económicamente dependientes puedan recibir de la entidad aseguradora para la que presten sus servicios, así como el uso de la documentación, material, herramientas e instrumentos proporcionados por la entidad aseguradora a aquéllos no supondrá que tales agentes de seguros ejecuten su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

Artículo 10. *Contrato de agencia de seguros.*

1. El contrato de agencia de seguros que se celebre entre el agente de seguros autónomo económicamente dependiente y la entidad aseguradora dentro del ámbito de aplicación del artículo 8 de este real decreto se regirá, en lo que no se oponga al artículo 10 de la Ley 26/2006, de 17 de julio, de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados, por lo dispuesto en el capítulo I de este real decreto, sin perjuicio de las especificidades que se recogen en este capítulo.

2. La inscripción del contrato de agencia en el registro a que se refiere el artículo 6 de este real decreto se realizará sin perjuicio de la necesaria inscripción del agente de seguros en el Registro administrativo de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y sus altos cargos, en cumplimiento del artículo 9.1 de la Ley de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados.

Artículo 11. *Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17 del Estatuto del Trabajo Autónomo, en el contrato de agencia de seguros las partes podrán someter sus eventuales discrepancias relativas al régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a mediación o arbitraje.

CAPÍTULO III

Del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas

Artículo 12. *Creación del Registro.*

1. Se crea el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas, en el que se deberán inscribir las asociaciones sin fin de lucro a que se refieren los apartados 2 y 3 de este artículo que desarrollen su actividad en el territorio del Estado, siempre que no la desarrollen principalmente en una Comunidad Autónoma, y que estén inscritas previamente en el Registro Nacional de Asociaciones.

A estos efectos, se entiende que las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos desarrollan actividad principalmente en una Comunidad Autónoma cuando más del 50 por ciento de sus asociados estén domiciliados en la misma.

2. Tendrán la consideración de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos aquellas asociaciones que agrupen a las personas físicas que estén comprendidas en el artículo 1 del Estatuto del Trabajo Autónomo, y que tengan por finalidad la defensa de los intereses profesionales de sus asociados y funciones complementarias.

En la denominación y en los estatutos deberán hacer referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos.

3. También deberán inscribirse las Federaciones, Confederaciones o Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos comprendidas en el mismo ámbito.

Artículo 13. *Organización administrativa.*

El Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas dependerá orgánicamente del Ministerio de Trabajo e Inmigración y estará adscrito a la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Radicará en Madrid y tendrá carácter único para todo el territorio del Estado.

Artículo 14. *Encargado del Registro.*

El titular de la Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, será el encargado del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas y a él corresponderá toda decisión o acuerdo relativo a la competencia del mismo.

Contra sus resoluciones se podrá interponer recurso de alzada ante el Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, en la forma y plazos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 15. *Funciones del Registro.*

El Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas tendrá las siguientes funciones:

1. Inscribir a las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos y las Federaciones, Confederaciones y Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos de ámbito estatal, que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 12 de este real decreto, así como sus modificaciones estatutarias, variaciones de los órganos de gobierno y su cancelación.

2. Expedir las oportunas certificaciones acreditativas de los datos obrantes en el Registro.

Artículo 16. *Inscripción en el Registro.*

1. La inscripción en el Registro se formalizará mediante solicitud dirigida a la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las

Empresas, conforme al modelo de solicitud correspondiente, a la que se acompañará la siguiente documentación:

a) Número de Identificación Fiscal de la Asociación. (N.I.F).

b) El acta fundacional de la Asociación que deberá contener la documentación referida en el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación o, en su caso, certificado de inscripción en el Registro Nacional de Asociaciones con copia certificada de los estatutos vigentes y la acreditación de la representación de la entidad.

Las Federaciones, Confederaciones y Uniones deberán acompañar al acta fundacional un certificado del acuerdo del órgano competente de las asociaciones fundadoras, del que se deduzca la voluntad de constituir la entidad correspondiente y la designación de la persona física que la represente.

c) Certificación de inscripción expedida por el Registro Nacional de Asociaciones.

d) Relación de asociados con especificación de los siguientes datos: número de asociado, nombre y apellidos, sexo, N.I.F y domicilio.

Las Federaciones, Confederaciones y Uniones, deberán aportar relación de las asociaciones que las integran en la que se especificarán los siguientes datos: número de asociado, denominación, domicilio y NIF de las asociaciones, así como nombre y apellidos, domicilio y NIF de los trabajadores autónomos de cada una de ellas. No obstante, las Federaciones, Confederaciones, y Uniones que hayan aportado estos datos a otros registros públicos podrán cumplir con este requisito mediante certificación expedida por el órgano correspondiente y que contendrá los datos a que este apartado se refiere.

Asimismo, cada asociación integrante de las Federaciones, Confederaciones, y Uniones estará habilitada para aportar directamente ante el Registro la relación de asociados y la especificación de los datos de esta letra d), incluyendo la referencia expresa de la Federación, Confederación o Unión a la que pertenecen, las cuáles deberán aportar ante el Registro un listado completo de los datos identificativos de todas las asociaciones que la integran.

2. Presentada la solicitud, el Registro procederá a la calificación del acto objeto de inscripción registral, mediante el estudio de su adecuación jurídica y del cumplimiento de las formalidades exigidas en el presente real decreto y demás normativa de carácter imperativo.

3. Cuando la solicitud o los documentos acompañados a la misma no reúnan los requisitos exigibles, se requerirá a los solicitantes para su subsanación en el plazo de diez días. De no hacerlo en tiempo y forma, el Registro le tendrá por desistido de su petición, previa resolución dictada al efecto, procediendo al archivo de lo actuado.

4. Cuando el acto susceptible de inscripción resulte ajustado a Derecho, el Registro así lo declarará mediante la correspondiente resolución, y dispondrá su inscripción en la hoja registral.

Artículo 17. *Procedimiento.*

Los actos sujetos a inscripción y los acuerdos dictados por el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas estarán sujetos al procedimiento establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 18. *Comunicación de modificaciones.*

1. Los órganos correspondientes de cada una de las asociaciones inscritas, vendrán obligados a comunicar a este Registro mediante certificación expedida por el Registro Nacional de Asociaciones cualquier cambio o alteración sustancial que se produzca desde su inscripción, y particularmente, los referidos a domicilio, órganos directivos y estatutos.

2. De forma cuatrienal, las Asociaciones, Federaciones, Confederaciones y Uniones Profesionales de Trabajadores Autónomos inscritas en el presente Registro estarán obligadas a remitir relación actualizada de sus asociados con especificación de los datos reseñados en la letra d) del artículo 16.1.

Artículo 19. *Cancelación.*

La cancelación en este Registro de la inscripción de las Asociaciones, Federaciones, Confederaciones y Uniones Profesionales de Trabajadores Autónomos, se producirá por la pérdida de alguno de los requisitos previstos para su calificación, de oficio o a instancia de la entidad interesada, por la revocación del NIF de la asociación, así como por incumplimiento de la obligación de remisión de los datos a los que se refieren los artículos 16.1 y 18.1.

Artículo 20. *Sistema de registro.*

1. Cada asociación dispondrá en el Registro de una hoja personal, a la que se atribuirá un número ordinal.

En la hoja personal se practicará la inscripción al primer asiento que se practique a la asociación, y las anotaciones al margen de la inscripción que resulten preceptivas, conforme a lo dispuesto en este real decreto. La inscripción y posteriores anotaciones se numerarán correlativamente según el orden cronológico de su producción. La cancelación determina la extinción de la inscripción.

Los documentos que accedan al Registro formarán el expediente de cada entidad, incorporándose al archivo del registro.

2. El sistema de registro dispondrá de los medios informáticos y telemáticos oportunos que sean necesarios para la simplificación del procedimiento.

Disposición adicional primera. *Trabajadores autónomos económicamente dependientes prestadores del servicio de transporte.*

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional undécima del Estatuto del Trabajo Autónomo, los trabajadores autónomos económicamente dependientes prestadores del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador, quedan excluidos de la aplicación del artículo 5.1 y de la letra d) del artículo 5.2 de este real decreto.

Disposición adicional segunda. *Agentes comerciales.*

De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional decimonovena del Estatuto del Trabajo Autónomo, los agentes comerciales quedan excluidos de la aplicación de la letra c) del artículo 5.1 de este real decreto.

Disposición adicional tercera. *Adaptación de estatutos de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos.*

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Estatuto del Trabajo Autónomo, las asociaciones a las que se refiere el artículo 12 de este real decreto, integradas por dichos profesionales e inscritas como tales en el Registro Nacional de Asociaciones dependiente del Ministerio del Interior o en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario de conformidad con el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical del Ministerio de Trabajo e Inmigración, se entenderán convalidadas siempre que cumplan los requisitos de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y los del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Las asociaciones inscritas a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, en el Registro Público que en cada caso resultase obligatorio en dicha fecha, en virtud de la convalidación a la que se refiere el apartado anterior, no tendrán que inscribirse en ninguna otra Oficina distinta al Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos creado por este Real Decreto, sin perjuicio, en su caso, de la obligación de adaptar sus Estatutos a las disposiciones de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo.

Disposición adicional cuarta. *Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos inscritas en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario.*

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos inscritas en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario de conformidad con el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, deberán cumplir con lo dispuesto en el capítulo III del presente real decreto, con las siguientes particularidades:

a) La inscripción previa en el Registro Nacional de Asociaciones del artículo 12.1 de este real decreto y la obligación de comunicación de modificaciones establecida en el artículo 18.1 se entenderán referidas a la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de asociaciones sindicales y empresariales, ajustándose a los requisitos establecidos en la misma.

b) El requisito del artículo 16.1.b) de este real decreto relativo al acta fundacional y el requisito del artículo 16.1.c) del mismo, se entenderán cumplidos con la certificación de personalidad jurídica de las asociaciones de trabajadores autónomos emitida por la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales donde están depositados sus estatutos.

Disposición adicional quinta. *Encomienda de gestión y colaboración administrativa.*

En virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el Servicio Público de Empleo Estatal, podrá encomendar el registro de los contratos para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas que así lo soliciten, sin que ello afecte al carácter estatal y único del registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

El Servicio Público de Empleo Estatal cederá a la Tesorería General de la Seguridad Social la información relativa al registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la terminación de tales contratos, a efectos de tramitar las correspondientes altas y bajas y variaciones de datos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

A los efectos de lo dispuesto en la Disposición adicional tercera y cuarta del presente real decreto, se llevará a cabo la oportuna colaboración e intercambio de información entre el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior y la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario y el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, dependientes estos dos últimos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional sexta. *Financiación.*

Los créditos necesarios para el funcionamiento del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional séptima. *Carácter del modelo de contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente.*

El modelo de contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente del Anexo de este real decreto tiene carácter meramente indicativo, debiendo adecuarse para los supuestos contemplados en la disposición adicional undécima y en la disposición adicional decimonovena del Estatuto del Trabajo Autónomo, de conformidad con lo establecido en las disposiciones adicionales primera y segunda del presente real decreto.

Disposición adicional octava. *Profesionales en régimen societario.*

De conformidad con lo establecido en la exclusión del apartado 3 del artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo, las especificaciones del contrato de trabajador autónomo

económicamente dependiente contenidas en el capítulo primero de este real decreto no se entenderán aplicables a la relación contractual establecida entre profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.

La citada exclusión se entiende sin perjuicio del contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente que pueda celebrar el profesional con un cliente distinto de la sociedad o persona jurídica en la que esté inserto. En este supuesto, para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento que dispone el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 2 de este real decreto, se incluirán en el cómputo de los ingresos totales, los que el profesional perciba procedentes de la sociedad o persona jurídica de la que forme parte.

Disposición transitoria primera. *Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

Los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, entre el trabajador autónomo y el cliente, conforme a su disposición transitoria segunda, deberán adaptarse a las previsiones contenidas en la Ley y en el presente real decreto dentro del plazo de seis meses desde la entrada en vigor de dicho real decreto, salvo que en dicho período alguna de las partes opte por rescindir el contrato, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera derivarse en virtud de las condiciones pactadas anteriormente al amparo de las disposiciones del derecho civil, mercantil o administrativo aplicables.

El trabajador autónomo en el que concurra la circunstancia de ser económicamente dependiente, deberá comunicarlo al cliente respecto al que adquiera esta condición, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto.

Los contratos suscritos con posterioridad a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente, producen efectos jurídicos plenos, debiendo adaptarse a lo establecido en el capítulo I de este real decreto.

Disposición transitoria segunda. *Adaptación de los contratos vigentes de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el sector del transporte y en el sector de los agentes de seguros.*

Los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, entre el trabajador autónomo y el cliente a los que se refiere la disposición adicional undécima de dicha Ley y los contratos celebrados por los agentes de seguros a los que les resulte de aplicación el capítulo tercero de la misma Ley, deberán adaptarse a las previsiones contenidas en la Ley y en el presente real decreto dentro del plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor de dicho real decreto, salvo que en dicho período alguna de las partes opte por rescindir el contrato, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera derivarse en virtud de las condiciones pactadas anteriormente al amparo de las disposiciones del derecho civil, mercantil o administrativo aplicables.

El trabajador autónomo en el que concurra la circunstancia de ser económicamente dependiente en los supuestos a los que se refiere esta disposición transitoria, deberá comunicarlo al cliente respecto al que adquiera esta condición.

Los contratos suscritos con posterioridad a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente, producen efectos jurídicos plenos, debiendo adaptarse a lo establecido en el capítulo I de este real decreto en el supuesto del sector del transporte y a lo dispuesto en el capítulo II en el caso de agentes de seguros.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio del registro de contratos.*

Los contratos registrados de conformidad con la Resolución de 21 de febrero de 2008, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento provisional para el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán adaptarse a lo dispuesto en el artículo 6.2 de este real decreto en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del mismo.

Disposición transitoria cuarta. *Transitoriedad de los actos de encuadramiento en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

Las actos de encuadramiento en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos relativos a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, tramitados hasta la fecha de entrada en vigor de este real decreto al amparo de la Resolución de 16 de enero de 2008 de la Tesorería General de la Seguridad Social por la que se impartieron directrices provisionales al respecto, gozarán de plena validez desde la fecha en que hayan producido sus efectos de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

Disposición final primera. *Título competencial y habilitación.*

Este real decreto se dicta en virtud de las competencias que atribuye al Estado el artículo 149.1.6ª, 7ª, 8ª y 17ª de la Constitución Española y al amparo de la habilitación que confiere al Gobierno la disposición final tercera del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Disposición final segunda. *Modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.*

> «El párrafo d) del artículo 46.5 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y modificado por el Real decreto 1382/2008, de 1 de agosto, queda redactado en los términos que se indican a continuación, pasando el actual párrafo d) a constituir el párrafo e):
>
> d) Copia del contrato celebrado entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, una vez registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal y copia de la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal de la terminación del contrato registrado.»

Disposición final tercera. *Facultad de ejecución.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas normas sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

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

ANEXO

Modelo de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente

En _____, a ____ de _____ de _____

REUNIDOS

De una parte, el CLIENTE, empresa _____, domiciliada en _____, calle _____, número _____, y con NIF _____, en cuyo nombre y representación actúa don _____, mayor de edad, vecino de _____, con domicilio en la calle _____, número _____, y con DNI/NIE _____,

De otra, el TRABAJADOR AUTÓNOMO, don _____, mayor de edad, vecino de _____, con domicilio en la calle _____, número _____, y con DNI/NIE _____

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para contratar y a tal efecto

EXPONEN

1. Que el trabajador autónomo, hace constar expresamente la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente respecto del cliente.

2. Que el trabajador autónomo declara que su actividad como trabajador autónomo económicamente dependiente no se ejecuta de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicio bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente y que desarrolla la actividad con criterios organizativos propios sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiera percibir de su cliente, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

3. Que el trabajador autónomo percibe del cliente rendimientos de la actividad económica o profesional por un importe de, al menos, el 75 por ciento de los ingresos totales que aquel percibe por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales, que no tiene a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni va a subcontratar parte o toda la actividad contratada con el cliente ni las actividades que pudiera contratar con otros clientes, que dispone de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en la actividad a realizar sean relevantes económicamente, que comunicará por escrito a su cliente las variaciones en la condición de dependiente económicamente que se produzcan durante la vigencia del contrato, que no es titular de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y que no ejerce profesión conjuntamente con otros profesionales en régimen societario o bajo cualquier otra fórmula jurídica admitida en derecho.

4. Que ambas partes acuerdan formalizar el presente contrato de conformidad con las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.-El trabajador autónomo económicamente dependiente prestará sus servicios profesionales de _____ o realizará el encargo u obra de _____ para el cliente, del que percibirá una contraprestación económica por la ejecución de su actividad profesional o económica o del encargo u obra por un importe de _____euros, cuyo abono se producirá en el tiempo y forma convenidos. El pago se efectuará en el plazo de _____ días desde la recepción de la factura correspondiente. En defecto de pacto, el plazo de pago será de 30 días.

Segunda.-La duración del presente contrato será de _____días/meses/años, o por la realización de la obra o el servicio de _____a contar desde el ____/____hasta el ____/_____ o por la finalización de la obra o servicio.

Tercera.-La jornada de la actividad profesional o económica del trabajador autónomo económicamente dependiente podrá tener una duración máxima de _____horas diarias/semanales/mensuales con la siguiente distribución: _____ El régimen de descanso semanal y el correspondiente de los festivos aplicable será _____

El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción anual de la actividad de _____días.

En los supuestos de violencia de género, para adaptar el horario de la trabajadora autónoma económicamente dependiente y su distribución a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se modificará esta cláusula para adecuarla a la nueva situación.

Cuarta.-En caso de extinción contractual por desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá preavisar al cliente en el plazo de _____ días. En caso de extinción contractual por voluntad del cliente por causa justificada, el cliente deberá preavisar a aquél en el plazo de _____ días.

Quinta.-Serán causas de extinción o de interrupción justificada del contrato, además de las establecidas en los artículos 15.1 b) y 16.2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, las siguientes:

_____

_____

_____

Sexta.-La cuantía de la indemnización para el trabajador autónomo económicamente dependiente o para el cliente en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, será de _____

Séptima.-Acuerdo de interés profesional aplicable (en el caso de existir y con la conformidad del trabajador autónomo económicamente dependiente): _____

Octava.-El trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente se comprometen a mejorar la efectividad del derecho a la integridad física, la protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo, así como formación preventiva del trabajador autónomo económicamente dependiente y para ello, acuerdan las siguientes acciones:

_____

_____

Novena.-Condiciones contractuales aplicables en caso de que el trabajador autónomo económicamente dependiente dejase de cumplir con el requisito de dependencia económica:

_____

_____

Décima.-El presente contrato será registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal o en el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma a la que se haya encomendado la gestión, por el trabajador autónomo económicamente dependiente en el plazo de 10 días hábiles desde su perfección. El trabajador autónomo económicamente dependiente comunicará al cliente que el contrato ha sido registrado en el plazo de 5 días hábiles siguientes al registro. Transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la celebración del contrato, sin que se haya producido la comunicación de registro por el trabajador autónomo económicamente, el cliente deberá registrarlo en el Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de 10 días hábiles siguientes. Las modificaciones del contrato y su terminación serán objeto de comunicación en los mismos plazos señalados.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, firmando las partes interesadas,

Trabajador autónomo

Cliente

§ 48

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

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 315, de 28 de diciembre de 2010
Última modificación: 10 de septiembre de 2015
Referencia: BOE-A-2010-19958

La entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, aprobado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, ha establecido un nuevo punto de partida para las trabajadoras y trabajadores autónomos y el reconocimiento de sus derechos, tanto individuales como colectivos. No obstante, para un mejor ejercicio de tales derechos, existen determinadas cuestiones que requieren de desarrollo reglamentario.

La citada norma hace referencia expresa en su Título III a los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores autónomos, y entre éstos se declara expresamente el derecho a poder afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos.

En este sentido, tiene especial importancia la determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, ya que el Estatuto del Trabajo Autónomo, en su artículo 21.5 les otorga una capacidad para actuar relevante, al ostentar, entre otras funciones, la representatividad institucional ante las Administraciones Públicas y gestionar programas públicos dirigidos a las trabajadoras y los trabajadores autónomos.

Si bien el artículo 21 del Estatuto del Trabajo Autónomo sienta las bases del procedimiento por el que se regula el reconocimiento de tal condición, existe un mandato específico para que los criterios objetivos a tener en cuenta para la declaración de la representatividad sean desarrollados reglamentariamente –artículo 21.1–. El apartado 2 del citado precepto legal prevé que la condición de asociación representativa en el ámbito estatal será declarada por un Consejo, y añade, que reglamentariamente se determinará su composición, así como sus funciones y procedimiento de funcionamiento.

En el Capítulo I de este real decreto se prevé que al Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, compuesto por tres personas con condición de personal funcionario del Ministerio de Trabajo e Inmigración y dos personas expertas de reconocido prestigio, imparciales e independientes, le corresponde declarar la condición de asociación profesional representativa de trabajadores autónomos en el ámbito estatal, por un período de cuatro años.

Dicha declaración, se realizará mediante el procedimiento descrito en el real decreto, y de acuerdo a una serie de criterios objetivos a tener en consideración para acreditar la suficiente implantación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, como

son el número, listado, distribución por sectores de actividad de trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados, las sedes permanentes de las asociaciones, convenios o acuerdos de colaboración y representación institucional permanentes en materia de trabajo autónomo firmados con otras asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones sindicales o empresariales, recursos humanos y materiales, actividades en distintas materias de fomento del trabajo autónomo, y, en su caso, acuerdos de interés profesionales suscritos. De conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, se crea un fichero relativo a materias relacionadas con el contenido de este real decreto a los efectos del procedimiento de declaración de representatividad.

Por otro lado, mediante el artículo 22 del Estatuto del Trabajo Autónomo se constituye el Consejo del Trabajo Autónomo, órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional. Si bien el precepto regula aspectos básicos del mismo, el apartado 6 prevé que mediante disposición reglamentaria se desarrolle la composición y régimen de funcionamiento de dicho órgano.

El Capítulo II del presente real decreto regula su composición, estando representados en el mismo de forma paritaria los siguientes grupos: las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito intersectorial y estatal, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y las Administraciones Públicas. También formarán parte del Consejo del Trabajo Autónomo aquellas personas integrantes de los Consejos del Trabajo Autónomo que hayan podido constituirse, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.3 del Estatuto del Trabajo Autónomo. Por otra parte, el Consejo del Trabajo Autónomo funcionará en Pleno, Comisión Permanente, así como en los grupos de trabajo que puedan constituirse. En todas estas fórmulas de funcionamiento opera el principio de composición equilibrada y participación de los distintos grupos representados citados más arriba.

Este real decreto se dicta haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final tercera del Estatuto del Trabajo Autónomo. En el proceso de elaboración del proyecto, han sido informadas las Comunidades Autónomas, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Además, han sido consultadas las asociaciones de trabajadores autónomos y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito estatal. En virtud de las competencias que le son propias, el Consejo Económico y Social y el Consejo de Estado han emitido dictamen preceptivo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de diciembre de 2010,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos

Artículos 1 a 10.

(Derogados)

CAPÍTULO II

Del Consejo del Trabajo Autónomo

Artículo 11. *Naturaleza, funciones, ámbito y adscripción del Consejo.*

1. El Consejo del Trabajo Autónomo al que se refiere el artículo 22 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, es un órgano de naturaleza colegiada y de carácter consultivo, que tiene por finalidad asesorar al Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo

autónomo, mediante el desempeño de las funciones que tiene legalmente asignadas en el apartado dos del citado precepto.

2. El Consejo del Trabajo Autónomo tiene ámbito estatal y está adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Secretaría de Estado de Empleo.

Artículo 12. *Composición y nombramiento.*

1. El Consejo del Trabajo Autónomo, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 22 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, estará compuesto por:

a) El Presidente o Presidenta, que será la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá ser sustituida en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal por la persona titular de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que ostentará la Vicepresidencia del Consejo.

b) Doce vocales en representación de las asociaciones profesionales representativas de trabajadores autónomos de ámbito estatal e intersectorial.

c) Doce vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas.

d) Doce vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas.

e) Doce vocales en representación de las Administraciones Públicas, con la siguiente distribución: dos del Ministerio de Trabajo e Inmigración; dos del Ministerio de Economía y Hacienda, uno del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, todos ellos con titularidad de una Dirección General, cinco vocales, en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y dos vocales en representación de la asociación de entidades locales más representativa.

f) Un vocal en representación de cada uno de los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico constituidos, de conformidad con el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 22 de la Ley 20/2007.

2. Cada vocal del Consejo tendrá una persona suplente, que realizará la sustitución en caso de causa de baja legal justificada y temporal en el Consejo. En el caso de los representantes de los departamentos ministeriales, las personas suplentes deberán tener rango, al menos, de Subdirector General.

3. La Secretaría del Consejo residirá en la persona que ostente la titularidad de la Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y Responsabilidad Social de las Empresas, que podrá disponer la asistencia de personal funcionario de apoyo, con el objeto de cumplir con las tareas de la Secretaría establecidas en el artículo 17.

4. Los vocales del Consejo y sus suplentes son nombrados por la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración a propuesta de los respectivos departamentos ministeriales, Consejos Autonómicos de Trabajo Autónomo, asociaciones representativas de trabajadores autónomos, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, órganos competentes de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, según el orden rotatorio establecido anualmente en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y de la asociación de entidades locales más representativa, produciéndose su cese en la misma forma que su nombramiento.

5. La duración máxima del mandato de los vocales será de cuatro años, salvo para los vocales en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, cuyo mandato será anual.

En el supuesto de que algún vocal cause baja definitiva del Consejo por fallecimiento, renuncia o cese, se realizará un nuevo nombramiento según el procedimiento establecido en el apartado 4.

Artículo 13. *Constitución y funcionamiento.*

El Consejo se entenderá constituido válidamente a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y adopción de acuerdos, cuando concurran dos tercios, al menos, de sus componentes en primera convocatoria, y en segunda convocatoria, la concurrencia de la mitad de componentes más uno. En cualquier caso, se requerirá la presencia de las

personas que ostenten la Presidencia y Secretaría del Consejo, o de las personas que les sustituyan.

El Consejo del Trabajo Autónomo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de trabajo.

Artículo 14. *Pleno.*

El Pleno del Consejo se reunirá al menos dos veces al año en sesión ordinaria y de forma extraordinaria, cuando así se acuerde por la Presidencia, a iniciativa propia o a solicitud de un tercio de sus integrantes. El Pleno del Consejo podrá acordar su régimen de funcionamiento y elaborará una memoria anual de actividades y acuerdos adoptados que será elevada a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Artículo 15. *Presidencia.*

Corresponde a la persona titular de la Presidencia del Consejo:

a) Ostentar la representación del Consejo.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias, estableciendo, en su caso, el carácter de urgencia y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta las peticiones del resto de componentes del Consejo formuladas con la suficiente antelación y oída la Comisión Permanente.

c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.

d) Ejercer su derecho al voto de calidad.

e) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.

f) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo.

g) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición en la Presidencia del Consejo.

Artículo 16. *Vocales.*

Corresponde a los vocales del Consejo:

a) Ser convocados con el orden del día de las reuniones y disponer de la información precisa sobre los asuntos incluidos en el mismo, conforme a lo establecido en el artículo 19.

b) Asistir a las sesiones y participar en sus debates.

c) Ejercer su derecho al voto y formular, en su caso, su voto particular, así como expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.

d) Formular y proponer la inclusión de asuntos a tratar en el orden del día, tanto en las sesiones ordinarias como extraordinarias.

e) Formular ruegos y preguntas, cuando proceda.

f) El derecho a la información necesaria para cumplir las funciones asignadas.

g) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de vocal.

Artículo 17. *Secretaría.*

1. Corresponde a la persona titular de la Secretaría del Consejo:

a) Asistir a las reuniones del Consejo con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones del Consejo, ordenada por la Presidencia, así como las citaciones a sus integrantes

c) Recibir los actos de comunicación de los miembros con el Consejo y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier clase de escritos que deba tener conocimiento el Consejo.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer el Consejo, así como redactar y autorizar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, informes y acuerdos aprobados por el Consejo.

f) Custodiar la documentación del Consejo.

g) Cuantas otras funciones sean inherentes a la Secretaría del Consejo.

2. En los casos de ausencia, vacante, enfermedad u otras causas de imposibilidad de asistencia del Secretario o Secretaria, la sustitución se realizará por la persona con condición de funcionario que disponga la persona titular de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

3. La Secretaría facilitará a los integrantes del Consejo información y asistencia técnica, para el mejor desarrollo de sus funciones.

Artículo 18. *Comisión Permanente.*

1. En el seno del Consejo, y como órgano permanente para el ejercicio de sus funciones y cometidos relativos a asuntos de trámite, de preparación o estudio, o que le sean encomendados por el Consejo, se establece la Comisión Permanente del Consejo, que tendrá la siguiente composición:

a) Presidencia: integrada por la misma persona que ostente ese cargo en el Consejo, que podrá ser sustituida, en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, por quien ostente la titularidad de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que en todo caso asistirá en su condición de titular de la Vicepresidencia.

b) Seis vocales en representación de cada uno de los grupos b), c), d) y e) del artículo 12.1. En el grupo establecido en el párrafo e), tres vocales lo serán de los departamentos ministeriales, dos de las Comunidades Autónomas y uno de la entidad más representativa de ámbito local.

c) Secretaría: desempeñada por la misma persona que ostente la titularidad de la Secretaría del Consejo.

2. Los miembros de la Comisión Permanente serán nombrados, entre los vocales del Consejo, por el Presidente, a propuesta de cada uno de los grupos de representación a que se refiere el artículo 12. El régimen de funcionamiento de la Comisión Permanente responderá a las mismas reglas que se establecen para el Pleno del Consejo.

3. El Pleno del Consejo podrá delegar en la Comisión Permanente la realización de informes, propuestas, consultas y estudios. La Comisión Permanente rendirá cuentas con carácter periódico al Pleno del Consejo del desarrollo de las acciones encomendadas.

Artículo 19. *Convocatorias.*

1. Las convocatorias se efectuarán por escrito, utilizando los medios idóneos para garantizar su recepción. La comunicación de cada convocatoria deberá efectuarse con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para la celebración de la sesión, salvo en los casos de urgencia, en que será de cinco días.

2. La convocatoria contendrá el día, hora y lugar de la reunión a celebrar, así como el orden del día, y acompañará la documentación necesaria para estudio previo o indicará que obra en la Secretaría a disposición de los integrantes del órgano.

3. En la misma citación para la primera convocatoria se incluirá la de la segunda, que será fijada, al menos, media hora después del momento señalado para la primera.

Artículo 20. *Orden del día.*

1. El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá la lectura y, en su caso, la aprobación del acta de la sesión anterior, así como los asuntos que disponga la Presidencia.

2. No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes la mayoría de los integrantes de cada uno de los grupos y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría de los presentes.

3. El orden del día de las sesiones extraordinarias contendrá exclusivamente los puntos que motiven su convocatoria.

Artículo 21. *Adopción de acuerdos. Acta del Consejo.*

1. Los acuerdos del Consejo serán adoptados por mayoría de votos.

2. De cada sesión que celebre el Consejo se levantará acta por la persona que ostente la titularidad la Secretaría, que especificará necesariamente la relación de las personas asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados y, en su caso, el resultado de las votaciones.

Los integrantes del Consejo podrán solicitar que conste en acta su voto contra el acuerdo adoptado, su abstención motivada o el sentido de su voto favorable. Asimismo, cuando los integrantes discrepen del acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito, en el plazo de dos días desde la adopción del acuerdo, que se incorporará al texto aprobado.

Las actas serán redactadas y firmadas por la persona titular de la Secretaría, con el visto bueno de la persona titular de la Presidencia, y se aprobarán en la siguiente sesión, acompañándose el correspondiente texto del acta a la convocatoria.

La persona titular de la Secretaría podrá emitir certificación sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta. Quienes acrediten la titularidad de un interés legítimo, podrán dirigirse a la persona titular de la Secretaría del Consejo para que les sea expedida certificación de sus acuerdos.

3. Cualquier miembro del Consejo tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto o en el plazo que señale la persona titular de la Presidencia el texto que se corresponda fielmente con su intervención, haciéndolo constar así en el acta o uniéndose copia de la misma.

Artículo 22. *Grupos de trabajo.*

Podrán constituirse en el seno del Consejo los grupos de trabajo que acuerde su Pleno para la realización de estudios o propuestas en temas que afecten a los cometidos del Consejo. Los grupos de trabajo tendrán representación de cada uno de los grupos b), c), d) y e) del artículo 12.1, y podrán recabar, a través de la Secretaría, cuanta información sea precisa para el cumplimiento de sus funciones.

En los grupos de trabajo, a propuesta de cada grupo representado, podrán participar personas expertas en materia de trabajo autónomo, con el fin de asesorar la realización de los cometidos del Consejo.

Disposición adicional primera. *Características del fichero de datos personales de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal concurrentes al procedimiento de declaración de representatividad.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y el artículo 54 del Real Decreto 1720/2007,de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de dicha Ley Orgánica, se crea el fichero de datos personales de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal concurrentes al procedimiento de declaración de representatividad, cuyas características se recogen a continuación:

Nombre: Fichero de datos de autónomos afiliados a asociaciones profesionales.

Servicios y unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación y cancelación: Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Órgano de la Administración responsable del fichero: Consejo de representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

Medidas de seguridad: Nivel básico.

Sistema de tratamiento: Mixto.

Estructura básica:

Datos identificativos de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal que concurran a estos procedimientos: nombres, apellidos, N.I.F, y domicilio, y su distribución por

Comunidades Autónomas y por provincias, así como desglose de las actividades realizadas por éstos según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009, aprobada por el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril.

Descripción de la finalidad del fichero y usos previstos:

Consideración por parte del Consejo de representatividad del grado de afiliación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal para dicte la resolución que declare la condición de representativas, en base a lo regulado en el artículo 21.1 y 2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, desarrollado por el artículo 9.1.a) de este real decreto.

Personas o colectivos sobre los que se obtengan datos o estén obligados a suministrarlos: Obtención de datos de trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores de autónomos de ámbito estatal que concurran al procedimiento de declaración de representatividad.

Procedimiento de recogida de los datos:

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal concurrentes en el procedimiento de declaración de representatividad aportarán los listados con los datos de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las mismas en base a los requisitos que desarrollen las convocatorias anuales mediante la orden ministerial correspondiente.

Cesiones de datos de carácter personal previstas: Administraciones Públicas en aplicación del principio de asistencia y cooperación de artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como los órganos judiciales cuando así lo requieran en ejercicio de sus facultades.

Transferencias de datos de carácter personal previstas: No se prevén.

Disposición adicional segunda. *Medios de funcionamiento.*

El Ministerio de Trabajo e Inmigración atenderá con sus medios personales y materiales a la constitución y funcionamiento del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y del Consejo del Trabajo Autónomo. Los créditos necesarios para el funcionamiento de ambos Consejos se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición transitoria. *Nombramiento de los componentes del Consejo de representatividad.*

(Derogada)

Disposición final primera. *Título competencial y habilitación.*

Los artículos 7, 8, 9 y 10 de este real decreto se dictan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución Española, «bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas», y al amparo de la habilitación que confiere al Gobierno la disposición final tercera del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Disposición final segunda. *Facultad de desarrollo normativo.*

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en 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».

§ 49

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

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 263, de 1 de noviembre de 2011
Última modificación: 10 de septiembre de 2015
Referencia: BOE-A-2011-17173

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, define el trabajo autónomo, establece el conjunto de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores autónomos, regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, contempla las actuaciones de fomento del empleo autónomo y mejora el nivel de protección social para el trabajador autónomo, tendiendo a la equiparación con el que disfrutan los trabajadores por cuenta ajena.

La disposición adicional cuarta de la Ley 20/2007, de 11 de julio, dirige un mandato al Gobierno para que elabore un proyecto de Ley que regule un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. El proyecto de Ley fue elaborado y tramitado en las Cortes Generales, dando lugar a la aprobación de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Sin embargo, esta Ley, que supone el mayor impulso de protección social realizado para los trabajadores autónomos, necesita de un desarrollo reglamentario posterior, para articular las reglas concretas de funcionamiento del sistema de protección por cese de actividad, tanto en lo referente a los documentos a presentar por los trabajadores autónomos que se vean en la situación de tener que cesar en la actividad, como en los procedimientos que deben llevar a cabo los órganos gestores para el reconocimiento del derecho a la protección, abono de las prestaciones reconocidas y control de las mismos.

Dicha Ley supone un hito histórico en materia de trabajo autónomo al otorgar un nivel de protección a los trabajadores autónomos que de manera involuntaria hayan cesado su actividad, equiparándose a los trabajadores por cuenta ajena beneficiarios de prestaciones por desempleo. Configura una prestación, por cese de actividad, que estará en función de los períodos de cotización efectuados dentro de los cuarenta y ocho meses anteriores a la situación legal de cese de actividad de los que, al menos, doce deben ser continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese.

La Ley 32/2010, de 5 de agosto, fue publicada en el «Boletín Oficial del Estado» el 6 de agosto de 2010, con entrada en vigor en el mes de noviembre de dicho año. Dado que la duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los períodos de cotización efectuados a partir de los doce meses cotizados, a partir del mes de noviembre de 2011, comenzará a otorgarse dicha prestación para los primeros cotizantes, lo que implica la

necesidad de habilitar mecanismos eficaces de gestión de dicha prestación, que constituyen el objeto del presente real decreto.

Este real decreto consta de 32 artículos, encuadrados en cinco capítulos, más siete disposiciones adicionales, una transitoria, y tres finales.

El capítulo I desarrolla el objeto de protección contenido en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, así como los requisitos para el nacimiento del derecho, las reglas especiales para la situación legal de cese de actividad, así como las formas de acreditación de dicha situación en sus diferentes motivaciones, determinantes para configurar y garantizar la protección del trabajador autónomo.

El capítulo II se refiere al régimen y dinámica de la protección por cese de actividad del trabajador autónomo que supone desarrollar las reglas de solicitud y nacimiento del derecho a la protección, abarcando la duración de la prestación económica y la cuantía de dicha prestación económica. Se delimita el abono de la cotización de Seguridad Social durante la percepción de la prestación por cese de actividad, así como la suspensión y reanudación del derecho a la protección por cese de actividad, y las facultades de opción y reapertura del mismo. Del mismo modo, se introducen los suficientes elementos de seguridad jurídica en la dinámica de la protección que afecta a las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

El capítulo III aborda el régimen financiero y de gestión del sistema de protección por cese de actividad del trabajador autónomo.

La financiación de la protección se acometerá exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia de los trabajadores autónomos que tuvieran protegida la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La Tesorería General de la Seguridad Social procederá al reparto del importe de las cotizaciones diferenciando entre el importe dirigido a cubrir los gastos originados por las prestaciones a abonar al trabajador autónomo beneficiario y su cotización, y el destinado a financiar las actuaciones de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora.

Los órganos gestores acometerán el pago de la prestación económica por cese de la actividad conforme a las disposiciones contenidas en ese capítulo, diferenciado entre Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal e Instituto Social de la Marina.

En caso de que se obtengan resultados positivos de la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, se establecen dos tipos de reservas, una, dotada con al menos el 80 por ciento del total del excedente, que quedará en la Mutua con la finalidad de garantizar la viabilidad financiera de la gestión de la protección por cese de actividad del colectivo de trabajadores autónomos que gestiona. Otra, dotada con hasta el 20 por ciento, estará en la Tesorería General de la Seguridad Social con la finalidad de garantizar la suficiencia financiera del conjunto del sistema de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

El capítulo IV desarrolla las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora.

En cuanto a los recursos destinados a financiar las actuaciones de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora, se concreta el sistema de gestión, que establece como el Servicio Público de Empleo Estatal transfiere los recursos a los distintos Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, órganos gestores de estas actuaciones, estableciendo una gestión de pago anticipado del 70 por ciento de los ingresos en marzo del año que se van a gastar en las actuaciones señaladas y un segundo pago, del 30 por ciento restante, a abonar en el mes de octubre.

Se regula la justificación del gasto y el destino de los remanentes no comprometidos de los libramientos hechos efectivos en el ejercicio anterior, que serán devueltos al Servicio Público de Empleo Estatal.

El capítulo V contiene la regulación de las obligaciones de los trabajadores autónomos, referencia a la normativa de aplicación en materia de infracciones y sanciones, y la determinación del reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas, delimitando los supuestos en que corresponde directamente al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación, en los que el órgano gestor comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social la resolución declarando indebida la prestación, siendo de aplicación el

procedimiento previsto en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, y distinguiendo los casos en que corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina.

La disposición adicional primera establece la posibilidad de que el solicitante de la protección por cese de actividad pueda acompañar a su solicitud cualquier documento que estime oportuno para acreditar la concurrencia de la situación legal de cese de actividad ante el órgano gestor correspondiente.

La disposición adicional segunda desarrolla la competencia sancionadora atribuyendo a la Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia en calidad de órganos territoriales de la Administración General del Estado, la imposición de las sanciones por infracciones a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, en los casos en que las mismas afecten a la prestación por cese en la actividad cuando la gestión corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

La disposición adicional tercera, recoge la modificación del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, añadiendo un nuevo artículo 38 bis, sobre el procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad, que se iniciará por acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La disposición adicional cuarta responde al mandato establecido en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, en la que se propone se articule un sistema de pago único de la prestación por cese de actividad. Dicho sistema queda concretado en esta disposición para aquellos titulares del derecho, que tengan pendiente de recibir la prestación por un período de, al menos, seis meses, y acrediten ante el órgano gestor que van a realizar una actividad profesional como trabajadores autónomos o socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad que tenga el carácter de laboral.

Con esta regulación se favorece el autoempleo mediante el trabajo autónomo o la participación como socio trabajador en cooperativas y sociedades laborales, apoyando fundamentalmente la financiación de la inversión y los gastos por la cotización a la Seguridad Social en el inicio de la actividad.

La disposición adicional quinta dispone la aplicación de este real decreto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, con las características recogidas en aquella.

La disposición adicional sexta amplía el ámbito subjetivo de protección por cese de actividad respecto a aquellos armadores de embarcaciones que prestan servicio a bordo de la misma como el resto de la tripulación, enrolados en la misma como un tripulante más y percibiendo un salario, los cuales por su condición de empresarios están excluidos de la protección de desempleo.

La disposición adicional séptima sobre justificación y documentación a remitir por las comunidades autónomas sin órgano fiscalizador, regula los casos en que la gestión que realice la comunidad autónoma se lleve a efecto sin la concurrencia de órgano fiscalizador por no disponer del mismo según su propia organización y competencias, en los cuales la conformidad será dada por la persona responsable que tenga competencia de control presupuestario o contable.

La disposición transitoria única establece como gastos de administración que podrán imputar las Mutuas, aquellos que resulten necesarios para la puesta en marcha y desarrollo del sistema de gestión de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, tales como los derivados de implantar programas informáticos vinculados a la gestión de la protección, de desarrollo y formación de sus recursos humanos y, en su caso, los de comprobación y seguimiento de las situaciones protegidas.

La disposición final primera establece el título competencial de este real decreto, dictado al amparo de la competencia exclusiva en materia de régimen económico de la seguridad social, atribuida al estado por el artículo 149.1.17.ª de la Constitución.

La disposición final segunda habilita a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias financieras y de gestión, para dictar cuantas disposiciones o resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto.

La disposición final tercera establece la entrada en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos de 1 de noviembre, salvo lo dispuesto en el artículo 19, que tendrá efecto desde el 1 de enero de 2011 y la disposición adicional quinta que entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

Este real decreto se dicta haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final tercera de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. En el proceso de elaboración del proyecto, han sido informadas las comunidades autónomas. Además, han sido consultadas las asociaciones de trabajadores autónomos y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito estatal. Asimismo el Proyecto se ha informado por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales el 29 de septiembre de 2011.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa del Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de octubre de 2011,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto desarrollar reglamentariamente el sistema específico de protección regulado en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Artículo 2. *Requisitos para el nacimiento del derecho a la protección.*

1. El derecho a la protección por cese de actividad se reconocerá a los trabajadores autónomos en los que concurran los requisitos siguientes:

a) Estar a la fecha del cese de actividad afiliados, en situación de alta y cubiertas las contingencias profesionales y la de cese de actividad, en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, así como a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

b) Solicitar la baja en el Régimen Especial correspondiente a causa del cese de actividad.

c) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 12 de este real decreto, siendo computable a tal efecto el mes en el que se produzca el hecho causante de la prestación.

d) Encontrarse en situación legal de cese de actividad.

e) Acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo, a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el Servicio Público de Empleo correspondiente, mediante la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El compromiso de actividad se suscribirá a fin de realizar las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora antes señaladas y del cumplimiento de las obligaciones especificas establecidas en el artículo 17.1.g) y h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

f) No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización

requerido para ello. A los efectos de acreditación de este requisito, para los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar, se considerará como edad ordinaria la inferior a la establecida por la Ley que corresponda, por aplicación de los coeficientes reductores, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%, así como los que pudieran ser de aplicación a los trabajadores por cuenta propia de cualesquiera otros regímenes o colectivos.

g) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas al correspondiente Régimen Especial de la Seguridad Social en la fecha del cese de actividad.

En el supuesto de que el trabajador autónomo no se halle al corriente en el pago de las cuotas, resultará de aplicación el artículo 28 del Decreto 2530/1970 de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, siempre que el trabajador autónomo realice el pago en el plazo improrrogable de treinta días y tenga cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a la protección.

Para justificar el ingreso de las cuotas dentro del plazo señalado, el trabajador autónomo presentará ante el órgano gestor un certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social de estar al corriente en el pago de sus cuotas.

2. Cuando el trabajador autónomo tenga uno o más trabajadores a su cargo y concurra alguna de las causas del artículo 5.1 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral, que será acreditado mediante declaración jurada del trabajador autónomo.

En tales casos, se comunicará la extinción de la empresa o el cese temporal o definitivo de su actividad a la Tesorería General de la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina, así como las bajas en el correspondiente régimen de los trabajadores a su cargo en los términos de los artículos 18 y 29.1 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

Artículo 3. *Situación legal de cese de actividad. Reglas especiales.*

En desarrollo de lo establecido en el artículo 5 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se establecen las siguientes normas:

a) En todo caso, el hecho causante se entenderá producido el último día del mes en que tenga lugar la situación legal de cese de actividad.

b) En los casos de cese de actividad por concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, se computarán las pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad en los períodos de referencia, a que se refiere el artículo 5.1.a).1.º de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. En tales casos, se considerarán los que sean inmediatamente anteriores al cese en la actividad, entendiendo su cómputo desde la concurrencia de la causa de cese.

c) Las ejecuciones tendentes al cobro de las deudas a que se refiere el artículo 5.1.a).2.º de la misma Ley deberán tener carácter judicial o administrativa.

d) A los efectos de esta prestación, se entenderá por fuerza mayor, una fuerza superior a todo control y previsión, ajena al trabajador autónomo o empresario y que queden fuera de su esfera de control, debida a acontecimientos de carácter extraordinario que no hayan podido preverse o que, previstos, no se hubiesen podido evitar.

e) En los casos de cese de actividad como consecuencia del cese por el trabajador autónomo de las funciones de ayuda familiar por separación matrimonial o divorcio, a que se refiere el artículo 5.1.e), el hecho causante debe producirse en el plazo de seis meses inmediatamente siguientes a la resolución judicial o acuerdo que establezca dicha separación o divorcio.

Artículo 4. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos.*

1. En caso de alegar motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos el cese de actividad se acreditará mediante una declaración jurada del solicitante de la prestación en la que haga constar la causa del cese de actividad acompañada de la documentación que le sirva de fundamento y acredite el motivo alegado.

Asimismo, cuando se aleguen motivos económicos se podrá acompañar documentación fiscal relevante, caso de declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre el Valor Añadido, o certificado de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o autoridad competente de las Comunidades Autónomas, en el que se recojan los ingresos percibidos.

2. En caso de ejecuciones judiciales, se acreditarán mediante las resoluciones judiciales que contemplen la concurrencia de la causa de cese. Si se tratara de ejecuciones administrativas, la acreditación se realizará con las resoluciones administrativas dictadas al efecto.

3. En caso de concurso se deberá aportar el auto por el que se acuerda el cierre de la totalidad de las oficinas, establecimientos o explotaciones de que fuera titular el deudor, así como, cuando ejerciera una actividad empresarial, el cese de ésta.

4. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, por aplicación de la Disposición adicional vigésimo séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, deberán acompañar, junto a la declaración jurada, además de los documentos que considere necesarios, la siguiente documentación, en caso de que estén obligados a formalizarla según la normativa específica:

a) En el supuesto de consejeros o administradores de la sociedad será requisito de acceso a la prestación la acreditación del cese en la actividad de dichas funciones mediante la aportación, entre otros documentos, del acuerdo adoptado en junta o de la inscripción de la revocación del cargo en el Registro Mercantil.

b) En el caso de socios que presten otros servicios para la sociedad, documento que acredite el cese en la prestación de los mismos y acuerdo de la junta, de reducción de capital por pérdidas.

En ambos casos, se exigirá que haya disminuido el patrimonio neto de la sociedad por debajo de las dos terceras partes de la cifra del capital, o pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad, en un ejercicio económico completo, superiores al 30% de los ingresos, o superiores al 20% en dos ejercicios económicos consecutivos y completos. En ningún caso el primer año natural de inicio de la actividad computará a estos efectos.

5. Los profesionales libres que requieran colegiación para realizar su actividad profesional por cuenta propia, además de lo recogido en el apartado primero de este artículo, deberán acreditar el cese de actividad mediante certificado emitido por el Colegio Profesional correspondiente, donde se haga constar tal circunstancia, que se acreditará bien mediante la baja, o bien mediante la aportación del certificado de colegiado no ejerciente, ambos expresando la fecha de efectos.

6. En el caso de cese de actividad por muerte del empresario titular del negocio, el trabajador autónomo que venga realizando funciones de ayuda familiar en el negocio deberá presentar, junto a la declaración jurada, certificado del Registro Civil que acredite el fallecimiento.

Si el cese de actividad se produce como consecuencia de jubilación o incapacidad permanente del titular del negocio, la Entidad Gestora u órgano gestor de la prestación por cese de actividad solicitará del Instituto Nacional de la Seguridad Social, cuando sea necesario para el reconocimiento de la prestación, la información referente a la causa alegada.

En los casos de establecimiento abierto al público, deberá quedar acreditado el cierre del mismo en los términos previstos en el apartado siguiente.

7. En los casos de establecimiento abierto al público, e independientemente de lo recogido en los apartados anteriores, el trabajador autónomo deberá acreditar el cierre del mismo, mediante algunos de los siguientes documentos:

a) Documentación acreditativa del cese en el suministro y consumo de servicios inherentes al desarrollo de la actividad realizada en el establecimiento, tales como agua y electricidad.

b) Documentación acreditativa de la extinción, cese o traspaso de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas que fueran necesarios para el ejercicio de la actividad.

c) Documentación acreditativa de la situación de baja como sujeto pasivo de las obligaciones fiscales devengadas como consecuencia del ejercicio de la actividad en el establecimiento.

d) Documentación acreditativa del cese en la titularidad de la propiedad, alquiler, usufructo, traspaso o cualquier otro derecho que habilitara al ejercicio de la actividad en el establecimiento.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar titulares de embarcaciones deberán proceder a depositar el Rol de la misma en la correspondiente Capitanía Marítima, lo que se acreditará con un certificado expedido a tal efecto.

Artículo 5. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad por fuerza mayor.*

Para que el órgano gestor declare la concurrencia de fuerza mayor determinante del cese de actividad a los solos efectos del artículo 6.1.b) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, el trabajador autónomo acompañará a la declaración jurada, en la que deberá constar la fecha de la producción de la fuerza mayor, la documentación en la que se detalle, mediante los medios de prueba que estime necesarios, en qué consiste el suceso, su naturaleza imprevisible, o previsible pero inevitable, su relación con la imposibilidad de continuar con la actividad, indicando si la fuerza mayor es determinante del cese definitivo o temporal de la actividad y en este último caso, la duración del cese temporal aunque sea estimada, y cualesquiera otros aspectos que permitan al órgano gestor declarar tal circunstancia.

Artículo 6. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad por pérdida de licencia administrativa.*

1. El trabajador autónomo acreditará el cese de actividad por pérdida de licencia administrativa mediante resolución de la extinción de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas habilitantes para el ejercicio de la actividad, según la normativa vigente, en las que conste expresamente el motivo de la extinción, y su fecha de efectos.

2. No serán consideradas a estos efectos, aquellas resoluciones en las que quede acreditado que la pérdida de la licencia venga motivada por incumplimientos contractuales o por la comisión de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al autónomo solicitante, u otros incumplimientos imputables al trabajador autónomo tendentes a la pérdida voluntaria de su licencia.

Artículo 7. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad en los casos de violencia de género.*

1. Las solicitudes de protección por cese de actividad en los casos de violencia de género de las trabajadoras autónomas incluirán la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional y en este último caso la duración del cese temporal aunque sea estimada, e irán acompañadas de alguno de los siguientes documentos: auto de incoación de diligencias previas, auto acordando la adopción de medidas cautelares de protección a la víctima, auto acordando la prisión provisional del detenido, auto de apertura de Juicio oral, la orden de protección o informe o escrito de acusación del Ministerio Fiscal, o sentencia judicial condenatoria.

2. En los casos de trabajadoras autónomas económicamente dependientes, la declaración personal de la trabajadora autónoma a la que se refiere el párrafo anterior podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente, en la que se hará constar el cese o interrupción de la actividad, sin perjuicio de que el resto de documentación sea preceptiva, incluyendo además la comunicación ante el registro correspondiente del Servicio Público de Empleo Estatal de la finalización del contrato con el cliente.

En caso de que la trabajadora autónoma económicamente dependiente realizara actividades económicas o profesionales para otro u otros clientes, se deberá aportar la documentación que acredite la finalización de las mismas.

3. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

Artículo 8. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad por divorcio o acuerdo de separación matrimonial.*

A los efectos de acreditar la situación legal por cese de actividad por divorcio o acuerdo de separación matrimonial del artículo 5.1.e) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se entiende por trabajador autónomo que ejerce funciones de ayuda familiar a aquél que no continúe realizando su actividad en el negocio como consecuencia del divorcio o acuerdo de separación familiar. En estos supuestos, el solicitante deberá aportar la resolución judicial o acuerdo que corresponda, así como documentación correspondiente en la que se constate la pérdida de ejercicio de las funciones de ayuda familiar directa en el negocio, que venían realizándose con anterioridad a la ruptura o separación matrimoniales.

Artículo 9. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad en los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en este real decreto, los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán acompañar a su solicitud, la comunicación registrada en el Servicio Público de Empleo de la terminación del contrato con el cliente en los términos del artículo 6.4 del Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

En aquellos casos en que la gestión de la prestación por cese de actividad corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, éste verificará de oficio la comunicación registrada a que se refiere el párrafo anterior disponible en el registro de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

2. En el caso de que el trabajador autónomo económicamente dependiente realice actividades económicas o profesionales para otro u otros clientes distintos al principal, deberá aportar la documentación que acredite la finalización de las mismas.

3. Sin perjuicio de la regla general prevista en los apartados anteriores, el cese de actividad de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, en los supuestos que a continuación se relacionan, se podrá acreditar del modo siguiente:

a) En los casos de terminación de la duración convenida en el contrato o conclusión de obra o servicio con el cliente, mediante lo dispuesto en el apartado uno de este artículo.

b) El incumplimiento contractual grave del cliente, mediante comunicación por escrito del mismo en la que conste la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa, o mediante resolución judicial.

c) La rescisión de la relación contractual adoptada por causa justificada del cliente se acreditará mediante la comunicación escrita expedida por éste en un plazo de diez días hábiles desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar el motivo alegado y la fecha a partir de la cual se produce el cese de la actividad del trabajador autónomo.

d) La rescisión de la relación contractual adoptada por causa injustificada por el cliente, se acreditará mediante comunicación expedida por éste en un plazo de diez días hábiles desde su concurrencia, en la que deberá hacerse constar la indemnización abonada y la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa o mediante resolución judicial con independencia de que la misma fuese recurrida por el cliente.

e) La muerte, incapacidad o jubilación del cliente, se acreditará mediante certificado de defunción del Registro Civil, o comunicación del Instituto Nacional de la Seguridad Social acreditativa del reconocimiento de la pensión de jubilación o incapacidad permanente, cuando tal circunstancia no le conste a la entidad gestora u órgano gestor de la prestación,

así como por la comunicación expedida por el cliente en la que se haga constar la rescisión de la relación como consecuencia de la jubilación o incapacidad permanente.

En los supuestos de las letras c), d), y e) en caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente, dejando la debida constancia, que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días hábiles desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dichas situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

Artículo 10. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad por los trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, por los socios trabajadores, y aspirantes a socios en periodo de prueba, de las de cooperativas de trabajo asociado.*

1. A los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente les será de aplicación lo dispuesto en este real decreto, sin perjuicio de las particularidades recogidas en la disposición adicional séptima de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, para la documentación necesaria para acreditar el cese de actividad en cada uno de los casos.

2. Las situaciones legales de cese de actividad de los socios trabajadores y aspirantes a socios en periodo de prueba de las cooperativas de trabajo asociado serán las establecidas en la disposición adicional sexta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, y se acreditarán de acuerdo con las normas recogidas en el apartado segundo de dicho precepto y mediante los siguientes documentos:

a) La expulsión improcedente de la cooperativa, mediante la notificación del acuerdo de expulsión por parte del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración correspondiente, indicando su fecha de efectos, y en todo caso el acta de conciliación judicial o la resolución definitiva de la jurisdicción competente que declare expresamente la improcedencia de la expulsión.

b) Las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, por parte de la sociedad cooperativa de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.1. Asimismo, se deberá aportar certificación literal del acuerdo de la Asamblea General o, en su caso, del Consejo Rector si así lo establecen los Estatutos por el que se designa los socios trabajadores concretos que deben causar baja en la cooperativa.

Si el cese de actividad de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado comporta el cierre del establecimiento abierto al público deberá acreditarse tal extremo de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.7 del presente real decreto.

c) La fuerza mayor, en la misma forma descrita en el artículo 5.

d) La finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, mediante certificación del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.

e) El cese de actividad por causa de violencia de género en las socias trabajadoras, en la forma prevista en el artículo 7.

f) El cese de actividad por extinción o revocación de licencia administrativa de la cooperativa, conforme a lo indicado en el artículo 6.

g) El cese de actividad del aspirante a socio durante el período de prueba, mediante comunicación de no admisión por parte del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración correspondiente.

CAPÍTULO II

Régimen de la protección

Artículo 11. *Solicitud y nacimiento del derecho a la protección por cese de actividad.*

1. La solicitud del reconocimiento del derecho se realizará en la misma Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que se tenga cubierta las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se deberá acompañar con la aportación de los documentos que en este real decreto se indican.

En el supuesto de trabajadores autónomos que tengan cubierta dicha protección con el Instituto Social de la Marina, la solicitud se realizará ante dicha entidad. En el supuesto de trabajadores que tengan cubiertas dichas contingencias con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la solicitud se realizará ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

En todos estos supuestos el reconocimiento dará derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica, a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad, en los términos contenidos en el artículo 3.a) del presente real decreto. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al disfrute de la prestación no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la misma.

2. El reconocimiento del derecho a la protección por la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad, mediante la cumplimentación del impreso de solicitud y la aportación de los documentos que en este real decreto se indican para cada supuesto.

3. En caso de presentación de dicha solicitud transcurrido el plazo fijado en el apartado anterior, y siempre que el trabajador autónomo cumpla con el resto de requisitos exigidos legalmente, se descontarán del período de percepción los días que medien entre la fecha en que debería haber presentado la solicitud y la fecha en que se llevó a cabo tal presentación.

En los casos de solicitud fuera de plazo el derecho nacerá a partir del día de presentación de la solicitud.

4. Una vez presentada la solicitud con la documentación correspondiente, el órgano gestor requerirá al trabajador autónomo para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane los defectos que se observen o aporte los documentos preceptivos no presentados con el fin de acreditar la situación legal de cese de actividad.

5. El órgano gestor resolverá, en el plazo de 30 días hábiles desde que reciba la solicitud con toda la documentación preceptiva, el derecho a la prestación mediante decisión del órgano gestor en la que consten expresamente el período de percepción de la prestación y su cuantía mensual, así como la posibilidad de formular reclamación previa siempre ante el propio órgano gestor antes de acudir ante el órgano jurisdiccional del orden social competente, o la posibilidad de acudir directamente a la vía jurisdiccional en los supuestos en los que no sea preceptiva la reclamación previa ante el órgano gestor, con indicación en todo caso del plazo de interposición.

En la decisión del órgano gestor se incluirá el requerimiento al trabajador para que comparezca, en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la misma, ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, a fin de formalizar su inscripción en el mismo, si no la hubiera efectuado previamente, a los efectos de cumplir las exigencias del compromiso de actividad suscrito según lo dispuesto en el artículo 2.1.e).

Asimismo se le advertirá de que si no se inscribiera en el plazo indicado, se considerará que no ha hecho efectivo el compromiso de actividad, lo que será causa de anulación de la decisión del órgano gestor y de reintegro, en su caso, de las prestaciones indebidamente percibidas, sin perjuicio, de que, en el supuesto de que se inscribiera fuera de ese plazo, pueda formular una nueva solicitud.

6. El órgano gestor se hará cargo de la cuota de Seguridad Social a partir del mes inmediatamente siguiente al del hecho causante del cese de actividad, entendiendo aquél en los términos contenidos en el artículo 3.a), siempre que se hubiere solicitado en forma y en el plazo previsto en el apartado 2.

Si la solicitud se presenta una vez transcurrido el plazo fijado, se aplicará a la cotización a la Seguridad Social el mismo descuento de días que figura en el apartado 3 de este artículo.

7. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal y tuviera actividad con otros clientes, el pago y la cotización de la prestación se efectuará a partir de la finalización de dichas actividades.

8. El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido y hubiere disfrutado el derecho a la prestación económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento siempre que concurran los requisitos legales y hubiesen transcurrido por lo

menos dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación por el órgano gestor.

Si el trabajador autónomo reúne todos los requisitos exigidos salvo el del transcurso de 18 meses desde el mes del nacimiento del derecho anterior, podrá solicitar el derecho en los 15 días hábiles siguientes al de cumplir ese plazo y, en ese caso el derecho a la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del primer día del mes siguiente al de la solicitud.

Si se solicita fuera del plazo indicado se producirá el descuento del periodo que medie entre el día en que terminó el plazo de solicitud y el día en el que se presentó la solicitud.

Artículo 12. *Duración de la prestación económica.*

1. La duración de la prestación por cese de actividad estará en función de los períodos de cotización previstos en el artículo 8 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, exigiendo que, al menos, doce meses sean continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese, tomando en consideración a tales efectos el mes en que se produzca la misma.

2. La duración reconocida no se ampliará por el hecho de que el trabajador cumpla 60 años durante la percepción de la prestación.

3. En ningún caso se podrá aplicar el cómputo recíproco de cotizaciones por cese de actividad y de cotizaciones por desempleo.

4. La duración de la protección se reconocerá en meses y se consumirá por meses, salvo cuando concurran situaciones de descuento, reducción o reanudación de la prestación en las que el consumo de la duración de la prestación, y la cotización a la Seguridad Social, se podrá efectuar por días, considerando a esos efectos que cada mes está integrado por 30 días. No obstante, si la reanudación se produce por el cese de actividad en el trabajo autónomo el consumo de la duración y la cotización a la Seguridad Social se efectuará por meses.

5. Los períodos de duración de la prestación recogidos en la disposición adicional primera de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, serán de aplicación en aquellos casos en los que el trabajador autónomo tenga 60 años cumplidos en el momento de producirse el hecho causante del cese de actividad.

6. No se podrá aplicar el cómputo reciproco de cotizaciones por cese de actividad entre el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Artículo 13. *Cuantía de la prestación económica por cese de actividad.*

1. La base reguladora de la prestación económica por cese de actividad será el promedio de las bases por las que se hubiera cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese, computando a tal efecto el mes completo en el que se produzca esa situación.

2. Para fijar la cuantía máxima o mínima de la prestación en los términos recogidos en el artículo 9 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) La carencia de rentas de los hijos a cargo se presumirá en el caso de que éstos no realicen trabajos por cuenta propia o ajena o bien realizándolos no obtengan por ellos retribuciones iguales o superiores a las fijadas en el artículo 9.2 de la ley 32/2010, de 5 de agosto.

b) No será necesaria la convivencia cuando el trabajador declare que tiene obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial, o que sostiene económicamente al hijo.

c) La cuantía máxima y mínima de la prestación por cese de actividad reconocida, se modificará por la variación en el número de hijos a cargo durante la percepción de la prestación.

d) A aquellos colectivos que conforme a las disposiciones que desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social hayan elegido una base mínima de cotización inferior a la base mínima ordinaria de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos, no les resultará de aplicación la cuantía mínima de la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 9.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Artículo 14. *Abono de la cotización de Seguridad Social durante la percepción de la prestación por cese de actividad.*

1. Dentro de la acción protectora del sistema de protección por cese de actividad, el abono de la cotización por contingencias comunes incluirá la incapacidad temporal. El abono de la cotización a la Seguridad Social se efectuará por los mismos periodos en los que se percibe la prestación económica por cese de actividad.

2. La base de cotización durante la percepción de las prestaciones por cese de actividad corresponde a la base reguladora de la prestación por cese de actividad, en los términos establecidos en el apartado primero del artículo 9 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización vigente en el correspondiente régimen y de acuerdo con las circunstancias específicas concurrentes en el beneficiario.

Aquellos colectivos que, durante la actividad, coticen por una base reducida, en línea con lo establecido en el artículo 13.2.d), cotizarán por una base de cotización reducida, durante la percepción de la prestación por cese de actividad.

3. Cuando la violencia de género sea determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma y la duración de la protección por cese de actividad sea superior a seis meses, la entidad u órgano gestor iniciarán la cotización a la Seguridad Social a partir del séptimo mes, sin perjuicio de que los seis primeros serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, según dispone el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 15. *Suspensión y reanudación del derecho a la protección.*

1. El derecho a la protección por cese de actividad se suspenderá y reanudará de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, y con arreglo a las siguientes reglas:

a) En los casos en que la suspensión del derecho a la prestación de cese de actividad se produzca por la realización de un trabajo por cuenta ajena, el trabajador deberá haber cesado involuntariamente en el trabajo para la reanudación de la prestación.

A efectos de la suspensión o de la extinción del derecho a la protección del cese de actividad, se considerará trabajo toda actividad, que genere o pueda generar retribución o ingresos económicos, por cuenta ajena o propia, incompatibles con esta protección.

b) En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.1.f) de la Ley 32/2010, 5 de agosto, el derecho a la protección por cese de actividad quedará suspendido en los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, o perfeccionamiento profesional, o cooperación internacional, por un periodo continuado inferior a doce meses, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea. En otro caso, el traslado de residencia al extranjero incumpliendo alguno de los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.

También, suspenderá el derecho la salida ocasional al extranjero por tiempo no superior a 30 días naturales por una sola vez cada año, siempre que esa salida esté previamente comunicada y autorizada por el órgano gestor.

En otro caso, la salida ocasional al extranjero incumpliendo los requisitos anteriores supondrá la extinción del derecho.

2. Cuando se hubiera suspendido el derecho a la protección por cese de actividad por cualquier causa, se podrá reanudar la prestación y la cotización a la Seguridad Social siempre que se solicite en el plazo de los 15 días hábiles siguientes al de la finalización de dicha causa:

a) Si la suspensión del derecho se produjo por el trabajo por cuenta propia, el trabajador deberá acreditar que el cese en dicho trabajo constituye situación legal de cese de actividad. En ese caso el derecho a reanudación de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día primero del mes siguiente al del cese de actividad.

b) Si la suspensión del derecho se produjo por cualquier otra causa, el trabajador deberá declarar que ha finalizado la causa de suspensión y aportar la documentación justificativa que le requiera el órgano gestor. En ese caso el derecho a la reanudación de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día siguiente al de la finalización de la causa de suspensión.

3. Cuando la solicitud de reanudación se presente fuera del plazo antes indicado el derecho a la reanudación de la prestación y de la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día de presentación de la solicitud, con descuento del periodo que medie entre el día en el que terminó el plazo de solicitud y el día en el que se presentó la solicitud.

4. La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por cese de actividad que restase por la cuantía reconocida en el momento del nacimiento del derecho, así como de la cotización a la Seguridad Social por la base reguladora correspondiente al nacimiento del derecho.

5. En los casos de suspensión por sanción no procederá la reanudación cuando esa sanción haya supuesto la reducción y pérdida del período de percepción hasta el agotamiento de la duración del derecho.

Artículo 16. *Opción y reapertura del derecho a la protección por cese de actividad.*

1. Cuando el derecho a la protección por cese de actividad se extinga por la realización de un trabajo por cuenta propia y el trabajador autónomo opte una vez incurso en una nueva situación de cese de actividad por reabrir el derecho inicial, en los términos del artículo 11.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Las cotizaciones que generaron la protección por cese de actividad por la que no se hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho a esa protección posterior.

b) La reapertura supondrá el derecho a percibir la prestación inicial por cese de actividad que restase, por la cuantía reconocida en el momento del nacimiento del derecho, así como la cotización a la Seguridad Social por la base reguladora correspondiente al nacimiento del derecho inicial.

c) El derecho a la reapertura de la prestación y a la cotización a la Seguridad Social nacerá a partir del día primero del mes siguiente al del cese de actividad.

2. En los supuestos de ejercicio del derecho de opción del artículo 11.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, el trabajador autónomo en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del órgano gestor aprobatoria de la protección por cese de actividad generada por el último trabajo por cuenta propia realizado, podrá optar expresamente por escrito ante el órgano gestor por la protección por cese de actividad anterior. En otro caso se considerará ejercida la opción por la última protección de cese de actividad reconocida.

No obstante, el trabajador podrá optar expresamente por escrito el órgano gestor en el momento de la solicitud, en cuyo caso se procederá directamente a reconocer el derecho elegido.

3. La opción formulada expresamente o por transcurso del plazo será irrevocable.

Artículo 17. *Cese de actividad, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.*

1. En los casos del artículo 13.1 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, en que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca mientras el trabajador autónomo se encuentre en situación de incapacidad temporal, la cotización a cargo del órgano gestor se realizará exclusivamente a partir de la fecha en la que se inicie el pago de la prestación por cese de actividad y por el período de la misma que reste hasta su extinción. En estos casos, y en desarrollo a lo dispuesto en el artículo 17.1.c) de la misma Ley, el trabajador autónomo tendrá la obligación de comunicar y acreditar la situación de cese de actividad al órgano gestor que abona la prestación de incapacidad temporal dentro de los 15 días siguientes al que se produce el cese de actividad.

La solicitud de la protección por cese de actividad debe hacerse una vez extinguida la incapacidad temporal, acreditando la situación legal de cese de actividad ante la entidad u

órgano gestor de esa protección en los 15 días hábiles siguientes al día de extinción de la Incapacidad.

2. En el supuesto previsto en el artículo 13.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca cuando el trabajador autónomo se encuentre en situación de maternidad o paternidad, una vez que se extinga la prestación por maternidad o paternidad se podrá solicitar en el plazo de los 15 días hábiles siguientes la protección por cese de actividad y siempre que se reúnan los requisitos exigidos, el derecho nacerá al día siguiente al de extinción de la prestación de maternidad o paternidad.

3. Cuando el beneficiario esté percibiendo la protección por cese de actividad y pase a la situación de maternidad o paternidad, se interrumpirá la prestación y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir esas prestaciones gestionadas directamente por su órgano gestor. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad el ente gestor de dichas prestaciones lo comunicará al órgano gestor de la protección por cese de actividad que reanudará de oficio esa protección por la duración, cuantía y cotización a la Seguridad Social pendiente en el momento de la suspensión.

CAPÍTULO III

Régimen financiero y gestión del sistema de protección por cese de actividad

Artículo 18. *Financiación de la protección por cese de actividad.*

La protección por cese de actividad se financiará exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia de los trabajadores autónomos que tuvieran protegida la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 19. *Régimen financiero.*

1. En virtud de lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, una vez que, por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social se conozca para cada mes el importe ingresado en concepto de cotización por cese de actividad del trabajador autónomo, se procederá sin más trámite al reparto de dicho importe entre los entes gestores de dicho sistema de protección, en base a las reglas previstas en los apartados siguientes de este artículo.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social, del importe mensual efectivamente ingresado por la cotización por cese de actividad del trabajador autónomo, procederá a descontar el 1 por ciento de dicho importe en concepto de financiación de las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora a que se refiere el artículo 14.4 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. Una vez descontado dicho importe, el mismo será transferido al Servicio Público de Empleo Estatal para que, por este último, se proceda a distribuir dicha financiación entre los diferentes Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, tanto en el caso de Comunidades Autónomas con régimen de financiación común, como en el caso de Comunidades Autónomas con régimen foral, así como al Instituto Social de la Marina, en base a lo establecido en el apartado 4 del artículo 14 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Los créditos con los que se financiarán estas medidas, no tendrán el carácter de fondos de empleo de ámbito nacional, a que se refiere el artículo 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, por lo que no será de aplicación lo establecido en el artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, sobre la territorialización anual para su gestión por las Comunidades Autónomas.

3. Una vez practicado el descuento previsto en el apartado anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar el resto del importe ingresado por la cotización por cese de actividad del trabajador autónomo a los órganos gestores del sistema de protección por cese de actividad de las prestaciones a que se refieren el artículo 3.a) y b) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Artículo 20. *Pago de la prestación y cotización a Seguridad Social.*

1. Los órganos gestores de la prestación económica por cese de actividad, para el pago de la misma, confeccionarán mensualmente una nómina de perceptores donde se incluirán, entre otros datos, la identificación de los beneficiarios, el importe integro, las retenciones y el importe líquido a satisfacer a cada uno de ellos. Una vez aprobada la nómina por cada órgano gestor competente, éste procederá a su abono, condicionado a la existencia de financiación de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.

El pago de la prestación por cese de actividad se realizará por mensualidades de treinta días, o por los días que correspondan del mes, en todo caso dentro del mes inmediato siguiente al que corresponde su devengo.

Si el órgano gestor es el Servicio Público de Empleo Estatal o el Instituto Social de la Marina, el pago de la prestación se realizará, preferentemente, mediante el abono en la cuenta de la entidad financiera colaboradora de la red de pago de la Tesorería General de la Seguridad Social indicada por el solicitante, de la que sea titular.

El derecho al percibo de cada mensualidad de la prestación por cese de actividad caduca al año de su respectivo vencimiento.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social, mensualmente, informará a los órganos gestores de la prestación económica por cese total de la actividad, del importe de la cotización a la Seguridad Social que, con respecto a los beneficiarios de dicha prestación, deben satisfacer dichos órganos gestores.

El ingreso de las cuotas a que se refiere el párrafo anterior por los órganos gestores, se realizará mediante compensación por la Tesorería General de la Seguridad Social a través de la cuenta de relación, y en la misma recaudación en que se efectúa dicha compensación, se trasladará a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social el importe bruto relativo a la incapacidad temporal por contingencias comunes que corresponda.

No obstante, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá al ingreso efectivo de las cantidades citadas en el artículo 19.2 cuando así se requiera motivadamente por el Servicio Público de Empleo Estatal, siempre que este organismo careciera de la liquidez suficiente para hacer efectivo el libramiento de fondos establecido en el artículo 24.

Artículo 21. *Reservas y excedentes.*

1. Para cada ejercicio presupuestario finalizado, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social deberán determinar, independientemente del resto de contingencias que gestionan, el resultado económico obtenido como consecuencia de la gestión del sistema de protección por cese de actividad.

Dicho resultado se determinará por la diferencia entre ingresos y gastos vinculados a dicho sistema de protección, en base a las reglas de contabilidad analítica que se determinen por la Intervención General de la Seguridad Social.

2. El resultado positivo obtenido de dicha gestión se destinará exclusivamente a la constitución de las siguientes reservas:

a) Reservas de estabilización por cese de actividad en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Cada Mutua destinará a la dotación de su correspondiente reserva, al menos, el 80 por ciento del resultado positivo obtenido en cada ejercicio presupuestario cerrado, y que tendrá como finalidad garantizar la viabilidad financiera de la gestión de la protección por cese de actividad del trabajador autónomo. Cada Mutua, materializará dicha reserva en la misma forma y condiciones establecidas para la reserva por contingencias profesionales.

b) Reserva por cese de actividad en la Tesorería General de la Seguridad Social. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social destinarán a la dotación de esta reserva el porcentaje que cada año establezca el Ministerio de Trabajo e Inmigración en la orden de cotización anual, del resultado positivo obtenido en cada ejercicio presupuestario cerrado, sin que en ningún caso dicho porcentaje pueda ser superior al 20 por ciento del mencionado resultado. Esta reserva tiene como finalidad garantizar la suficiencia financiera del sistema de protección por cese de actividad del autónomo.

Artículo 22. *Viabilidad financiera del sistema de protección por cese de actividad.*

En el supuesto de que en algún momento de un ejercicio presupuestario se diese la circunstancia de que algún órgano gestor de las prestaciones previstas en las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 3 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, careciese de financiación para sufragar el importe de las mismas, se actuará siguiendo las siguientes reglas:

a) En caso de una Mutua, deberá aplicar en primer lugar su propia reserva de estabilización por cese de actividad para financiar el sistema de protección por cese.

b) En el supuesto de que la Mutua carezca de reserva de estabilización por cese de actividad o que una vez aplicada la misma, sea insuficiente se procederá por la Mutua respectiva a solicitar con la debida motivación a la Tesorería General de la Seguridad Social, el libramiento de fondos con cargo a la Reserva por cese de Actividad en dicha entidad, de la financiación necesaria para hacer frente a las obligaciones económicas derivadas de este sistema de protección. En este sentido aquellas mutuas que prevean tener que recurrir a esta reserva lo comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de finalizar el mes de septiembre de cada ejercicio. La Tesorería General de la Seguridad Social, una vez tenga conocimiento de dichas solicitudes y previa autorización del Ministerio de Trabajo e Inmigración, procederá a librar, en su caso proporcionalmente al total solicitado, los fondos a las correspondientes a las distintas Mutuas.

c) Las Mutuas que recurran a la reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social no aplicarán lo establecido en el artículo 21 hasta que no hayan reintegrado, con cargo al 80 por ciento del resultado positivo obtenido las cantidades detraídas de dicha reserva.

d) En el caso del Servicio Público de Empleo Estatal, se aplicará el remanente de tesorería afectado a la cobertura de los gastos financiados mediante la cotización de cese de actividad, tramitando a estos efectos, la oportuna modificación presupuestaria.

e) En la determinación del tipo de cotización correspondiente a la protección por cese de actividad a que se refiere el artículo 14.3 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se tendrá en cuenta, además de la previsión de ingresos correspondientes al ejercicio para el que se fije el tipo, la posible desviación entre los ingresos previstos y los realizados hasta esa fecha.

CAPÍTULO IV

Medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora

Artículo 23. *Órganos gestores de las medidas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedoras.*

El diseño, desarrollo y gestión de las medidas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedora corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o al Servicio Público de Empleo Estatal, respecto de los trabajadores autónomos que hubieran cesado en su actividad inscritos en las oficinas de empleo de su ámbito territorial.

Artículo 24. *Libramientos a las Comunidades Autónomas.*

1. La distribución de fondos que haya de realizarse a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, como órganos gestores de las medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora a las que se refiere el artículo 23 de este real decreto, se llevará a efecto a través de dos libramientos anuales: el primero, del 70 por ciento de la cuantía estimada para cada ejercicio, en el mes de marzo y, el segundo, del 30 por ciento restante de la estimación anual, en el mes de octubre. No obstante, el Servicio Público de Empleo Estatal no procederá a realizar el segundo de los libramientos mencionados hasta que las Comunidades Autónomas no justifiquen la ejecución del 50 por cien de los fondos inicialmente abonados.

2. La estimación de la cuantía para cada Comunidad Autónoma se efectuará en proporción al número de beneficiarios que vayan a gestionar en el respectivo ámbito territorial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.4 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto. La solicitud de la habilitación de los libramientos se cursará por el responsable de la gestión

autonómica mediante escrito, dirigido al Servicio Público de Empleo Estatal, con especificación del montante de fondos.

El cálculo de los beneficiarios a gestionar por cada Servicio Público de Empleo se determinará en proporción a los beneficiarios de la prestación por cese de actividad existentes en cada territorio en el ejercicio inmediatamente anterior al que se haga efectivo el primero de los libramientos antes citados. No obstante, en el primer ejercicio en que se proceda a realizar los libramientos antes mencionados, se tomará en consideración el número de cotizantes de esta contingencia desde la entrada en vigor de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, al 31 de diciembre de 2010, al no existir beneficiarios de la prestación por cese de actividad en el ejercicio inmediatamente anterior.

El Servicio Público de Empleo Estatal, en el mes de febrero de cada ejercicio, comunicará a los Servicios Público de Empleo Autonómicos el montante de los fondos que corresponde a cada uno, incluyendo, en su caso, las cantidades que correspondan por regularización, de acuerdo con lo señalado en el apartado siguiente, así como el número de beneficiarios existentes en cada territorio en el ejercicio anterior. Para ello, se habilitarán los mecanismos necesarios de intercambio de información entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Las diferencias entre las cantidades libradas en cada ejercicio en proporción a los beneficiarios inicialmente previstos, existentes en cada territorio en el ejercicio anterior y los beneficiarios que realmente hayan existido en cada territorio será objeto de regularización en los libramientos a realizar a cada Comunidad Autónoma en el ejercicio siguiente.

4. El montante de los libramientos queda condicionado a la disponibilidad del crédito autorizado en el estado de gastos del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal destinado para su financiación.

Artículo 25. *Justificación y documentación a remitir por las Comunidades Autónomas al Servicio Público de Empleo Estatal.*

1. Finalizado el ejercicio, y con anterioridad al 31 de marzo del siguiente año, las Comunidades Autónomas remitirán al Servicio Público de Empleo Estatal un estado comprensivo de los créditos asignados, entendiendo por tales los libramientos realizados en el ejercicio anterior, de los compromisos de gastos contraídos, de las obligaciones reconocidas y de los pagos realizados por las medidas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedora gestionadas, así como, de existir, de los reintegros de las medidas financiadas con los libramientos de ejercicios anteriores que se hubieran llevado a cabo. Dicha documentación será suscrita por el responsable de la gestión de las medidas, al que dará su conformidad el Interventor de la Comunidad Autónoma que haya realizado la función fiscalizadora.

2. Además de la documentación señalada en el apartado anterior, las Comunidades Autónomas remitirán al Servicio Público de Empleo Estatal información sobre las medidas aplicadas, los trabajadores beneficiarios de las mismas, y la ejecución realizada, con el desglose y por los medios y en los plazos que se determinen en la correspondiente resolución de libramiento de fondos, que tendrá en cuenta en todo caso lo dispuesto en el apartado 1 del artículo anterior.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal no procederá al libramiento solicitado por la respectiva Comunidad Autónoma en tanto no se cumplan cualquiera de los siguientes requisitos:

a) Las Comunidades Autónomas hayan justificado la ejecución de los fondos librados en el ejercicio inmediatamente anterior en los términos expuestos en este artículo.

b) Las Comunidades Autónomas hayan justificado el reintegro de los remanentes no comprometidos o de los gastos comprometidos en ejercicios anteriores que finalmente no hubieran dado lugar a obligaciones reconocidas en los términos expuestos en el artículo siguiente.

Artículo 26. *Remanentes.*

1. Los remanentes no comprometidos de los libramientos hechos efectivos en el ejercicio anterior serán devueltos por las Comunidades Autónomas al Servicio Público de Empleo

Estatal antes del 31 de marzo del año inmediatamente posterior. Dicha devolución, que se materializará mediante el correspondiente ingreso en la cuenta oficial del Servicio Público de Empleo Estatal situada en el Banco de España, se acreditará mediante certificación suscrita por el responsable de la gestión de las subvenciones y el Interventor/a actuante que haya fiscalizado el gasto y en su defecto, la persona responsable que tenga competencia de control presupuestario o contable, de acuerdo a lo mencionado en el artículo 24 de este real decreto, en la que conste el montante de los libramientos, el gasto comprometido y el remanente no comprometido, según anexo que al efecto se incorpore a la resolución de concesión de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se hagan efectivos los libramientos.

Asimismo, deberán materializar, por el mismo procedimiento descrito en el párrafo anterior, la devolución de las cantidades obtenidas como reintegros por la respectiva Comunidad Autónoma, cuando se refieran a medidas financiadas con los fondos descritos en el artículo 24 del presente real decreto.

2. La cuantía de gastos comprometidos en un ejercicio que no hubiera sido objeto de pago efectivo en el ejercicio siguiente, deberá ser objeto de devolución al Servicio Público de Empleo Estatal por el mismo procedimiento mencionado en el punto anterior y con anterioridad al 31 de marzo del ejercicio inmediatamente posterior al que se hubiera debido de realizar el citado pago efectivo. El Servicio Público de Empleo Estatal incluirá un anexo en la resolución de concesión antes mencionada a los efectos de comprobar el cumplimiento de esta obligación por las Comunidades Autónomas.

3. De no realizarse la devolución en la forma y plazos señalados en los párrafos anteriores, el Servicio Público de Empleo Estatal iniciará el correspondiente procedimiento de reintegro con sujeción a las prescripciones establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el reglamento para su desarrollo aprobado por el real decreto 887/2006, de 21 de julio.

Artículo 27. *Colaboración entre los órganos gestores y con otras entidades.*

1. Los órganos gestores de la protección por cese de actividad y los Servicios Públicos de Empleo correspondientes deberán cooperar y colaborar, en el ejercicio de sus respectivas competencias, para la aplicación de las medidas específicas de formación, orientación profesional, y promoción de la actividad emprendedora previstos en la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Los Servicios Públicos de Empleo competentes aplicarán a los beneficiarios de la protección por cese de actividad las acciones específicas a que se refiere el artículo 3.2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, y verificarán el cumplimiento de las obligaciones establecidas para esos beneficiarios en el artículo 17.1.g) y h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, debiendo comunicar los incumplimientos de dichas obligaciones a los órganos gestores de la protección del cese de actividad correspondiente, en el momento en que se produzcan o conozcan. A estos efectos, los Servicios Públicos de Empleo podrán requerir en cualquier momento la comparecencia de los beneficiarios de la prestación por cese de actividad.

2. Para la gestión de las prestaciones a que se refiere el apartado anterior, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social comunicarán mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal las resoluciones que se hayan dictado reconociendo al trabajador autónomo las prestaciones a que se refiere el artículo 3.1.a) y b) de la Ley 32/2010 de 5 de agosto. Dicha comunicación se realizará en la forma y con el contenido que determine el Servicio Público de Empleo Estatal, que dará traslado de la misma, conjuntamente con la información derivada de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, a los respectivos Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.

Artículo 28. *Órganos gestores de la protección por cese de actividad.*

1. La tramitación de la protección por cese de actividad corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que el trabajador tenga concertada la cobertura de la protección por cese de actividad en el momento del cese o en su caso al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina, si en ese momento tiene cubiertas las contingencias de accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales respectivamente, con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o con el Instituto Social de la Marina.

2. La tramitación de la suspensión, de la reanudación o la reapertura y de la extinción del derecho corresponde al mismo órgano gestor que reconoció el derecho.

CAPÍTULO V

Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones

Artículo 29. *Obligación de cumplimiento del compromiso de actividad y de inscripción en los Servicios Públicos de Empleo.*

Los trabajadores autónomos beneficiarios de la protección por cese de actividad deberán cumplir las exigencias del compromiso de actividad, en los términos contemplados en el artículo 2.1.e), a fin de cumplir las obligaciones especificas establecidas en el artículo 17.1.g) y h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

A estos efectos, los beneficiarios deberán estar a disposición del Servicio Público de Empleo correspondiente, para lo cual deberán inscribirse y permanecer inscritos en el mismo durante el periodo de percepción de la prestación por cese de actividad. Dicha inscripción deberá efectuarse en los términos del artículo 11.5. La inscripción quedará recogida en el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo previsto en el artículo 7 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre.

Artículo 30. *Infracciones.*

En materia de infracciones y sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ley 32/2010, de 5 de agosto y en el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

En todo caso, lo establecido en los artículos 24.3 y 25.4 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, se referirá a los requisitos y obligaciones específicos establecidos en los artículos 4.c) y 17.1.g) y h), de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Artículo 31. *Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.*

1. De conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, acerca del reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas, corresponde al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando se incumpla lo dispuesto en el artículo 17.1.h) de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

b) Cuando sea revocado el derecho a la prestación por cese de actividad.

c) En los supuestos en los que las prestaciones hayan sido indebidamente percibidas como consecuencia de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario.

d) En los demás supuestos en los que se produzca cualquier situación que genere un cobro indebido.

2. El órgano gestor comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social la decisión declarando indebida la prestación, siendo de aplicación el procedimiento previsto en el artículo 80 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.

3. En los casos en los que la gestión del cese de actividad corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina, en relación con la exigencia de reintegro de las prestaciones indebidas, se procederá de la siguiente forma:

a) Cuando la prestación por cese de actividad sea indebida como consecuencia de la revisión del derecho previamente reconocido, o por otras causas, y el deudor sea simultáneamente acreedor de la prestación por cese de actividad, se aplicará lo previsto en los artículos 2 y 5 del Real Decreto 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el

Procedimiento especial para el Reintegro de las Prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas, en lo que no se oponga a lo indicado sobre la compensación o descuento de la deuda siguiente:

El órgano gestor, para resarcirse de las cantidades indebidamente percibidas, podrá efectuar las correspondientes compensaciones o descuentos en la misma prestación por cese de actividad o en la prestación por cese de actividad posterior por todo el importe de la deuda sobre toda la cuantía de dichas prestaciones.

b) En los casos en los que no se pueda aplicar el procedimiento especial de compensación o descuento anterior, o aplicándolo no sea posible cancelar la deuda, se aplicará lo establecido en el artículo 80 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

Artículo 32. *Aplicación a presupuestos.*

Los importes ingresados procedentes de reintegros de pagos indebidos se imputarán al Presupuesto de gastos corrientes en el ejercicio en que se reintegren, como minoración de las obligaciones satisfechas en cualquier caso.

Disposición adicional primera. *Documentación adicional.*

Sin perjuicio de la documentación que se recoge en este real decreto, el solicitante de la protección por cese de actividad podrá acompañar a su solicitud cualquier documento que estime oportuno para acreditar la concurrencia de la situación legal de cese de actividad ante el órgano gestor correspondiente.

Disposición adicional segunda. *Desarrollo de la competencia sancionadora.*

En desarrollo a lo dispuesto en el artículo 48.4 bis del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en la redacción dada por la disposición final segunda de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, la imposición de las sanciones por infracciones a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, en los casos en que las mismas afecten a la prestación por cese en la actividad cuando la gestión corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, corresponderá a la Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia en calidad de órganos territoriales de la Administración General del Estado. Las resoluciones sancionadoras serán recurribles ante el Ministro de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional tercera. *Modificación del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.*

El Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, queda modificado como sigue:

Uno. El título del capítulo VII queda redactado del siguiente modo:

> «Procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social y de trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 38 bis con la siguiente redacción:

> **«Artículo 38 bis.** *Procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad.*
>
> 1. El procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores autónomos solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad se iniciará por acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. El contenido de las actas, así como la tramitación y resolución del procedimiento sancionador se ajustarán a lo previsto en el capítulo III de este Reglamento para procedimientos sancionadores iniciados en el ámbito de la Administración General del Estado, sin perjuicio de las particularidades previstas en este artículo.

3. Instruido el expediente, el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo elevará con la propuesta de resolución al órgano competente para dictar la resolución. En el caso de que la gestión de la prestación corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se le comunicará la propuesta de resolución, para su conocimiento.

4. En el caso de infracciones muy graves, se remitirá, en su caso, por el Jefe de la Unidad Especializada propuesta de suspensión cautelar del disfrute de la prestación, sobre la que deberá pronunciarse el órgano competente para resolver. Dicho acuerdo de suspensión supondrá la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto en que la gestión de la prestación por cese de actividad corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el órgano competente para resolver, remitirá copia del acuerdo de suspensión cautelar al órgano gestor para que proceda a hacer efectiva la misma, suspensión que se mantendrá hasta la resolución definitiva del procedimiento sancionador.

5. Las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores serán susceptibles de recurso ante el Ministro de Trabajo e Inmigración. Dichas resoluciones serán también comunicadas al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la que se hubiera iniciado el procedimiento sancionador correspondiente.

6. Cuando la gestión de la prestación corresponda a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el órgano competente para resolver, comunicará la resolución a dicho órgano gestor.»

Disposición adicional cuarta. *Pago único de la prestación por cese de actividad.*

(Derogada).

Disposición adicional quinta. *Trabajadores por cuenta propia agrarios.*

1. Lo previsto en este real decreto será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, que reúnan los requisitos previstos en el artículo 4 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, con las especialidades previstas en esta disposición.

2. Se encontrarán en situación legal de cese de actividad todos aquellos trabajadores que cesen definitivamente en el ejercicio de su actividad por alguna de las situaciones siguientes:

a) Pérdidas derivadas del ejercicio de su actividad en los términos previstos en el artículo 5.1.a).1.º de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

b) Por ejecuciones judiciales o administrativas para el cobro de deudas por el importe previsto en el artículo 5.1.a).2.º de la Ley 32/2010, de 5 de agosto

c) Por declaración judicial de concurso.

d) Por muerte, jubilación o incapacidad permanente del titular del negocio en el que el trabajador por cuenta propia agrario venga realizando funciones de ayuda familiar.

e) Por fuerza mayor.

f) Por pérdida de la licencia administrativa.

g) Por la violencia de género determinante del cese de la actividad de la trabajadora.

h) Por divorcio o separación matrimonial en el supuesto que el trabajador por cuenta propia agrario ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge.

3. Se considera situación legal de cese de actividad cuando los trabajadores cesen temporalmente en el ejercicio de su actividad, exclusivamente en los siguientes supuestos:

a) Cuando por causa de fuerza mayor se realice un cambio de cultivo o de actividad ganadera, durante el periodo necesario para el desarrollo de ciclo normal de evolución del nuevo cultivo o ganadería.

b) Cuando por causa de fuerza mayor se produzca daño en las explotaciones agrarias o ganaderas, durante el tiempo imprescindible para la recuperación de las mismas.

c) Durante el periodo de erradicación de las enfermedades en explotaciones ganaderas.

d) Por violencia de género determinante del cese temporal de la actividad de la trabajadora por cuenta propia agraria.

4. La pérdida de la condición de comunero de las comunidades de bienes o de socio de sociedades de cualquier naturaleza, incluidos en el Sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, sólo devengará derecho a la prestación cuando se acredite que el cese de la actividad es debido a las pérdidas económicas recogidas en el artículo 5.1.a) de la Ley 32/2010.

5. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios que tengan la obligación de cotizar conforme a la Ley 32/2010, iniciarán la cotización, el 1 de enero de 2012.

Disposición adicional sexta. *Ámbito subjetivo de protección por cese de actividad.*

Aquellos armadores de embarcaciones que, independientemente de su condición de empresarios de dicha embarcación, prestan servicio a bordo de la misma como el resto de la tripulación, enrolados en la misma como un tripulante más y percibiendo una parte del Monte Menor, si la retribución es a la parte, o un salario, como el resto de los tripulantes, quedarán incluidos dentro de la protección por cese de actividad.

Disposición adicional séptima. *Justificación y documentación a remitir por las Comunidades Autónomas sin órgano fiscalizador.*

En los casos del artículo 25 del presente real decreto en que la gestión que realice la Comunidad Autónoma se lleve a efecto sin la concurrencia de órgano fiscalizador (Interventor) por no disponer del mismo según su propia organización y competencias en materia de ejecución presupuestaria, contable y financiera, la conformidad será dada por la persona responsable que tenga competencia de control presupuestario o contable, dejando constancia de dicha circunstancia mediante la reseña expresa de la disposición normativa que así lo ampare, con referencia a su publicación en el diario oficial de la Comunidad Autónoma.

Disposición transitoria única. *Gastos de administración imputables por las Mutuas.*

Las Mutuas podrán imputar como gastos de administración aquellos que resulten necesarios para la puesta en marcha y desarrollo del sistema de gestión de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, tales como los derivados de la puesta en funcionamiento de nuevos programas informáticos, de desarrollo y formación de sus recursos humanos y, en su caso, los de comprobación y seguimiento de las situaciones protegidas, ello sin perjuicio de la aplicación a partir de su aprobación de las reglas de contabilidad analítica que se establezcan, mediante la correspondiente Resolución de la Intervención General de la Seguridad Social, previstas en este real decreto.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de la competencia exclusiva en materia de régimen económico de la seguridad social, atribuida al estado por el artículo 149.1.17.ª de la Constitución.

Disposición final segunda. *Ejecución y desarrollo.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias

financieras y de gestión, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto, incluyendo documentación informativa sobre las obligaciones del trabajador autónomo en los casos que tenga trabajadores por cuenta ajena a su cargo y solicite la protección por cese en la actividad.

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», con efectos de 1 de noviembre, salvo lo dispuesto en el artículo 19, que tendrá efecto desde el 1 de enero de 2011 y la disposición adicional quinta que entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

§ 50

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 257, de 25 de octubre de 2017
Última modificación: 11 de enero de 2023
Referencia: BOE-A-2017-12207

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 trabajo autónomo tiene en España un destacado protagonismo al servicio de la generación de riqueza y de la actividad productiva y posee un importante peso específico en el mercado de trabajo, y si bien durante los años de crisis experimentó un significativo descenso, ha demostrado una importante capacidad de recuperación y un enorme potencial en cuanto a generación de empleo.

Por ese motivo, a lo largo de los últimos años se ha articulado una serie de medidas a su favor que han permitido estimular el aumento de los flujos de entrada en el mercado de trabajo de los autónomos y que también han incidido en mejorar las posibilidades de supervivencia de la actividad emprendedora y su fortalecimiento.

Pero esto no debe hacernos olvidar la necesidad de seguir avanzando en el desarrollo de nuevas medidas de apoyo a todo lo que significa la actividad emprendedora, planteando nuevas metas.

Así, en materia de Seguridad Social, hay que ser conscientes de las singularidades del trabajador autónomo: por ejemplo, sus ingresos no son fijos, son inciertos y variables en el tiempo, como lo es su actividad. Por tanto, sus obligaciones con la Seguridad Social han de adecuarse a esas circunstancias con objeto de facilitar la cotización a la Seguridad Social y reducir sus cargas administrativas en la materia, desde un planteamiento que garantice la pervivencia de la actividad emprendedora.

Bajo esa perspectiva, resulta conveniente avanzar en la adecuación del régimen de recargos vigente en materia de recaudación de cuotas, a fin de afianzar la posición de los autónomos ante situaciones transitorias de dificultad económica. Por otro lado, y en la línea de ayudar a los trabajadores autónomos en los primeros momentos de puesta en marcha de

la actividad emprendedora, que suelen ser los más difíciles, es necesario reforzar los beneficios en materia de cotización. Y también resulta justificado introducir adaptaciones con objeto de que en determinados casos la obligación de cotizar se refiera exclusivamente a los días de alta en cada mes, frente a la actual obligación de hacerlo por el mes completo, independientemente de los días que se haya estado de alta durante ese mes.

Por otra parte, en el ámbito fiscal, la Administración Tributaria debería facilitar la liquidez a los autónomos y no imponer cargas formales, que además la dificulten. Los autónomos están sujetos a una peor financiación, hacen frente a una elevada tasa de morosidad y a una mayor carga financiera del Impuesto sobre el Valor Añadido al tener que anticipar en numerosas ocasiones el impuesto devengado a sus clientes sin haberlo cobrado, así como a una mayor dificultad para conseguir financiación bancaria debido a las exigencias de avales y al limitado patrimonio personal de muchos autónomos. Todo ello, junto con un cierto desconocimiento sobre cómo negociar con los bancos, contribuye a que los costes de financiación de los autónomos sean más elevados y a que existan dificultades añadidas para acceder a inversores privados. Además, los elevados plazos de pago de los clientes, sobre todo por parte de las Administraciones Públicas, suponen un problema añadido dada la mayor dificultad del autónomo para conseguir financiación a corto plazo.

Teniendo presente todo lo anterior, con esta ley se avanza en una serie de reformas que van dirigidas a apoyar el desarrollo de la actividad emprendedora en términos más adecuados para dicho colectivo.

II

La presente ley se estructura en ocho títulos, siete disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y trece disposiciones finales.

El título I articula medidas dirigidas a facilitar la cotización a la Seguridad Social y a reducir las cargas administrativas de los trabajadores autónomos. En primer lugar, se modulan los recargos por el ingreso fuera de plazo de las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos, reduciendo a un 10 por ciento el aplicable si el abono se produce dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo de ingreso. Dicha modulación, en coherencia con los principios que informan nuestro modelo de Seguridad Social, se extiende al resto de sujetos responsables del pago incluidos en los diferentes regímenes. Seguidamente se realiza una regulación de la cotización de los trabajadores autónomos en régimen de pluriactividad que contempla de manera conjunta los diversos beneficios en materia de cotización de aquellos emprendedores que simultáneamente llevan a cabo otra actividad que les incluye en otro régimen, desde una perspectiva de reducción de cargas administrativas.

El título II establece la ampliación de la cuota reducida de 50 euros -la denominada «tarifa plana»- para los nuevos autónomos hasta los doce meses, en lugar de los seis actuales, lo que se contempla de forma coordinada con otros beneficios ya existentes.

El título III desarrolla medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores autónomos.

El título IV introduce mejoras en los derechos colectivos del trabajador autónomo.

El título V introduce varias modificaciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con la finalidad de clarificar la deducibilidad de los gastos en los que incurren los autónomos en el ejercicio de su actividad, de forma que puedan contar con un elevado grado de seguridad jurídica.

Al respecto, en primer lugar, se aclara la deducibilidad de los gastos de suministros correspondientes a la parte de la vivienda que se encuentra afecta a la actividad económica desarrollada por el contribuyente.

Mientras que los gastos derivados de la titularidad de la vivienda, tales como amortizaciones, IBI, comunidad de propietarios, etc., sí resultan deducibles en proporción a la parte de la vivienda afectada al desarrollo de la actividad y a su porcentaje de titularidad en el inmueble, sin embargo los suministros, por su naturaleza no admiten dicho criterio de reparto, debiendo imputarse a la actividad en proporción a la parte de dichos gastos que quede acreditado que está correlacionada con los ingresos de la actividad.

Los problemas prácticos derivados de la indeterminación de los criterios a adoptar para su cuantificación, unido a las dificultades de acreditación de los factores que integran dicho

cálculo, determinan la necesidad de establecer un porcentaje objetivo, correspondiente a dicho criterio, que se fija en el porcentaje resultante de aplicar el 30 por ciento a la proporción existente entre los metros cuadrados de la vivienda destinados a la actividad respecto a su superficie total, salvo que se pruebe un porcentaje superior o inferior.

Adicionalmente, se aborda la problemática vinculada a los gastos de manutención en los que incurre el propio contribuyente en el desarrollo de la actividad económica.

A tal efecto, se aclara la deducibilidad de los mismos siempre que se cumplan determinadas condiciones, en particular que se produzcan en establecimientos de restauración y hostelería y se abonen utilizando cualquier medio electrónico de pago.

El importe deducible por este concepto tendrá como límite diario las mismas cuantías que para gastos de manutención se establecen para trabajadores por cuenta ajena en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, esto es, con carácter general, 26,67 euros diarios si el gasto se produce en España o 48,08 euros si es en el extranjero, cantidades que, a su vez, se duplican si además como consecuencia del desplazamiento se pernocta.

El título VI desarrolla medidas para mejorar la cotización de los trabajadores autónomos.

El título VII contiene medidas para mejorar la formación profesional para el empleo de los trabajadores autónomos.

El título VIII lleva a cabo la pertinente equiparación a efectos de las contingencias derivadas de accidente de trabajo in itinere.

En relación con las disposiciones finales, cabe destacar el contenido de la primera, mediante la cual, de una manera que conjuga equilibradamente los deseos de los trabajadores autónomos con las necesidades de gestión de la Seguridad Social, se posibilita que hasta un máximo de tres altas al año tengan efectos desde el momento de inicio de la actividad y no desde el primer día del mes en que se inicia dicha actividad, como ocurría hasta ahora.

Por su parte, la disposición final segunda permite elevar de dos a cuatro el número de veces al año en que puede cambiarse de base de cotización, con lo que se adecua la norma a las fluctuaciones que son susceptibles de producirse en los ingresos de la actividad autónoma a lo largo de cada ejercicio.

Todo ello se lleva a cabo a través de la modificación del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y 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, dado que se trata de cuestiones que tradicionalmente se regulan por norma de rango reglamentario por su carácter formal y de gestión, lo que facilita una regulación detallada sin restar plenas garantías jurídicas a la eficacia de las novedades introducidas.

De esta manera, queda articulado un conjunto de medidas con las que va a ser posible continuar incidiendo en la mejora de las condiciones en que desarrollan su actividad los trabajadores autónomos, garantizando sus expectativas de futuro y, con ello, la creación de riqueza productiva en nuestro país, que constituye una de las señas definitorias del colectivo de emprendedores.

TÍTULO I

Medidas para facilitar la cotización a la Seguridad Social y para reducir las cargas administrativas de los trabajadores autónomos

Artículo 1. *Nuevo régimen de recargos por ingreso fuera de plazo.*

El artículo 30 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 30. *Recargos por ingreso fuera de plazo.*

1. Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

a) Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.
2.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

b) Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.
2.º Recargo del 35 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

2. Las deudas con la Seguridad Social que tengan carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido se incrementarán con el recargo del 20 por ciento.»

Artículo 2. *Cotización en supuestos de pluriactividad de trabajadores autónomos.*

Uno. El artículo 313 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 313. *Cotización en supuestos de pluriactividad.*

1. Los trabajadores autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen por contingencias comunes en régimen de pluriactividad, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones superen la cuantía que se establezca a tal efecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.
En tales supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda antes del 1 de mayo del ejercicio siguiente, salvo cuando concurran especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad a esa fecha.
2. Sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior y de conformidad con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, cuando el alta inicial en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos dé lugar a una situación de pluriactividad se aplicarán las siguientes reglas en la cotización:

1.ª Los trabajadores que causen alta por primera vez en este régimen especial y con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad podrán elegir como base de cotización en ese momento, la comprendida entre el 50 por ciento de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los primeros dieciocho meses, y el 75

por ciento durante los siguientes dieciocho meses, hasta las bases máximas establecidas para este régimen especial.

2.ª En los supuestos de trabajadores en situación de pluriactividad en que la actividad laboral por cuenta ajena lo fuera a tiempo parcial con una jornada a partir del 50 por ciento de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable, se podrá elegir en el momento del alta, como base de cotización, la comprendida entre el 75 por ciento de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los primeros dieciocho meses, y el 85 por ciento durante los siguientes dieciocho meses, hasta las bases máximas establecidas para este régimen especial.

3.ª La aplicación de esta medida será incompatible con cualquier otra bonificación o reducción establecida como medida de fomento del empleo autónomo, así como con el reintegro de cuotas previsto en el apartado 1 de este artículo como consecuencia del ejercicio de la actividad por cuenta propia en régimen de pluriactividad con otra por cuenta ajena.»

Dos. El artículo 8 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 8. *Cotización.*

1. En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar el nacimiento, la duración y la extinción de la obligación de cotizar, las operaciones de liquidación de la misma, el periodo, la forma, el lugar y el plazo para su presentación, así como su comprobación y control, se regirán por lo dispuesto con carácter general en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en su normativa de desarrollo, que establecerá las peculiaridades de este Régimen Especial.

2. Lo establecido en el artículo 313 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social será también de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia que queden incluidas en el grupo primero de cotización de este Régimen Especial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, y siempre que cumplan con los requisitos establecidos en dicho artículo 313.»

TÍTULO II

Medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo

Artículo 3. *Extensión de la cuota reducida para los autónomos que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia.*

El artículo 31 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 31. *Reducciones y bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.*

1. Los trabajadores por cuenta propia o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, tendrán derecho a una reducción en la cotización por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, que quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda.

Alternativamente, aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el párrafo anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, podrán aplicarse durante los 12

primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto en los dos párrafos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en este artículo podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir o bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 24 meses tras la fecha de efectos del alta, según la siguiente escala:

a) Una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado.

b) Una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a).

c) Una bonificación equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

2. En el supuesto de que los trabajadores por cuenta propia sean menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse, además de las reducciones y bonificaciones previstas en el apartado anterior, una bonificación adicional equivalente al 30 por ciento, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de bonificación previsto en el apartado 1, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal. En este supuesto la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 36 meses.

3. El período de baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, exigido en los apartados anteriores para tener derecho a los beneficios en la cotización en ellos previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

4. En el supuesto de que la fecha de efectos de las altas a que se refieren los apartados 1 y 2 no coincidiera con el día primero del respectivo mes natural, el beneficio correspondiente a dicho mes se aplicará de forma proporcional al número de días de alta en el mismo.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados 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, dentro del grupo primero de cotización.

6. Lo previsto en el presente artículo resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena.

7. Las bonificaciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo

Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

8. Los beneficios en las cotizaciones previstos en este artículo consistirán en una bonificación en el supuesto de trabajadores por cuenta propia o autónomos inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, aplicándose dicha bonificación en los mismos términos que los incentivos previstos en el apartado 1 y teniendo derecho asimismo a la bonificación adicional contemplada en el apartado 2.»

Artículo 4. *Beneficios en la cotización para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia.*

Se modifica el artículo 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que queda redactado como sigue:

«Artículo 32. *Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.*

1. La cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, las víctimas de violencia de género y las víctimas del terrorismo, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se reducirá a la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, en el caso de que opten por cotizar por la base mínima que les corresponda.

Alternativamente, aquellos trabajadores por cuenta propia o autónomos que, cumpliendo los requisitos previstos en el párrafo anterior, optasen por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el 80 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto en los dos párrafos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia que disfruten de la medida prevista en este artículo podrán aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar el 50 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

2. El período de baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, exigido en el apartado anterior para tener derecho a los beneficios en la cotización en él previstos en caso de reemprender una actividad por cuenta propia, será de 3 años cuando los trabajadores autónomos hubieran disfrutado de dichos beneficios en su anterior período de alta en el citado régimen especial.

3. En el supuesto de que la fecha de efectos de las altas a que se refiere el apartado 1 no coincidiera con el día primero del respectivo mes natural, el beneficio correspondiente a dicho mes se aplicará de forma proporcional al número de días de alta en el mismo.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que

queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados 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, dentro del grupo primero de cotización.

5. Lo previsto en el presente artículo resultará de aplicación aun cuando los beneficiarios de esta medida, una vez iniciada su actividad, empleen a trabajadores por cuenta ajena.

6. Las bonificaciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y las reducciones de cuotas se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.»

TÍTULO III

Medidas para favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores autónomos

Artículo 5. *Bonificación a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.*

El artículo 30 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, queda modificado como sigue:

Uno. La rúbrica y el apartado 1 quedan redactados del modo siguiente:

«Artículo 30. *Bonificación a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.*

1. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos tendrán derecho, por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial en los siguientes supuestos:

a) Por cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo.

b) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.

c) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.»

Dos. El apartado 3 queda redactado del modo siguiente:

«3. En caso de incumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

No procederá el reintegro de la bonificación cuando la extinción esté motivada por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba.

Cuando proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el párrafo anterior.

En caso de no mantenerse en el empleo al trabajador contratado durante, al menos, 3 meses desde la fecha de inicio del disfrute de la bonificación, el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada, salvo que, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, se proceda a contratar a otra persona en el plazo de 30 días.

En caso de que el menor que dio lugar a la bonificación prevista en este artículo alcanzase la edad de doce años con anterioridad a la finalización del disfrute de la bonificación, esta se podrá mantener hasta alcanzar el periodo máximo de 12 meses previsto, siempre que se cumplan el resto de condiciones.

En todo caso, el trabajador autónomo que se beneficie de la bonificación prevista en este artículo deberá mantenerse en alta en la Seguridad Social durante los seis meses siguientes al vencimiento del plazo de disfrute de la misma. En caso contrario el trabajador autónomo estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 8, con la siguiente redacción:

«8. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.»

Artículo 6. *Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.*

Se modifica la redacción del artículo 38 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en los siguientes términos:

«Artículo 38. *Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.*

A la cotización de los trabajadores por cuenta propia o autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadores por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajador por cuenta propia incluido en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Esta bonificación será compatible con la establecida en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre.»

Artículo 7. *Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.*

Se añade un nuevo artículo 38 bis a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, con la siguiente redacción:

> **«Artículo 38 bis.** *Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.*
>
> Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.
>
> Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida con carácter general en el correspondiente régimen especial el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.»

TÍTULO IV

Derechos colectivos del trabajador autónomo

Artículo 8. *Derechos colectivos básicos.*

Se da nueva redacción al artículo 19.3 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que queda redactado como sigue:

> «3. Las asociaciones representativas de trabajadores autónomos también serán titulares de las facultades establecidas en el artículo 21.3 de la presente Ley.»

Artículo 9. *Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.*

Se da nueva redacción al apartado 4 del artículo 20 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que queda redactado como sigue:

> «4. Las asociaciones, confederaciones, uniones y federaciones de trabajadores autónomos de carácter intersectorial que hayan acreditado ser representativas y con mayor implantación, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, en los términos establecidos en el artículo 21 de la presente Ley, serán declaradas de utilidad pública conforme a lo previsto en los artículos 32 a 36 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación.»

Artículo 10. *Modificación del artículo 22 del Estatuto del Trabajador Autónomo.*

Se modifican los apartados tercero y séptimo del artículo 22 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en los siguientes términos:

> «3. El Consejo del Trabajo Autónomo estará compuesto por representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos representativas cuyo ámbito de actuación sea intersectorial y estatal, por las organizaciones sindicales y

empresariales más representativas y por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la asociación de Entidades Locales más representativa en el ámbito estatal.

También estarán representados los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico.»

«7. Las Comunidades Autónomas podrán constituir, en su ámbito territorial, Consejos Consultivos en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo. Así mismo podrán regular la composición y el funcionamiento de los mismos.

A los efectos de estar representados en el Consejo del Trabajo Autónomo Estatal, cada Consejo del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico deberá solicitar su participación en el mismo y designará un representante, que en cualquier caso corresponderá a la asociación de autónomos con mayor representación en ese ámbito.»

TÍTULO V

Medidas para clarificar la fiscalidad de los trabajadores autónomos

Artículo 11. *Deducibilidad en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los gastos de suministros de la vivienda parcialmente afecta a la actividad económica y de los gastos de manutención incurridos en el desarrollo de la actividad.*

Se modifica la regla 5.ª del apartado 2 del artículo 30 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que queda redactada de la siguiente forma:

«5.ª Tendrán la consideración de gasto deducible para la determinación del rendimiento neto en estimación directa:

a) Las primas de seguro de enfermedad satisfechas por el contribuyente en la parte correspondiente a su propia cobertura y a la de su cónyuge e hijos menores de veinticinco años que convivan con él. El límite máximo de deducción será de 500 euros por cada una de las personas señaladas anteriormente o de 1.500 euros por cada una de ellas con discapacidad.

b) En los casos en que el contribuyente afecte parcialmente su vivienda habitual al desarrollo de la actividad económica, los gastos de suministros de dicha vivienda, tales como agua, gas, electricidad, telefonía e Internet, en el porcentaje resultante de aplicar el 30 por ciento a la proporción existente entre los metros cuadrados de la vivienda destinados a la actividad respecto a su superficie total, salvo que se pruebe un porcentaje superior o inferior.

c) Los gastos de manutención del propio contribuyente incurridos en el desarrollo de la actividad económica, siempre que se produzcan en establecimientos de restauración y hostelería y se abonen utilizando cualquier medio electrónico de pago, con los límites cuantitativos establecidos reglamentariamente para las dietas y asignaciones para gastos normales de manutención de los trabajadores.»

TÍTULO VI

Medidas para mejorar la cotización de los trabajadores autónomos

Artículo 12. *Base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos.*

Uno. Se modifica el artículo 312 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado como sigue:

«Artículo 312. *Base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos.*

1. Para los trabajadores incluidos en este régimen especial que en algún momento de cada ejercicio económico y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez, la base mínima de cotización para el ejercicio siguiente se determinará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Dicha base mínima de cotización será también aplicable en cada ejercicio económico a los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2, letras b) y e), a excepción de aquellos que causen alta inicial en el mismo, durante los doce primeros meses de su actividad, a contar desde la fecha de efectos de dicha alta.»

Dos. Lo dispuesto en el artículo 312 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, será también de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en dicho artículo.

TÍTULO VII

Medidas para mejorar la formación profesional para el empleo de los trabajadores autónomos

Artículo 13. *Oferta formativa de los trabajadores autónomos.*

Las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social participarán en la detección de necesidades, diseño, programación y difusión de la oferta formativa para trabajadores autónomos a que hace referencia 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. Estas actividades se financiarán del modo y con las limitaciones establecidas en la citada norma.

TÍTULO VIII

Equiparación a efectos de las contingencias derivadas de accidente de trabajo in itinere

Artículo 14. *Equiparación a efectos de las contingencias derivadas de accidente de trabajo in itinere.*

Se modifica el apartado 2 del artículo 316 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en los siguientes términos:

«Artículo 316. *Cobertura de las contingencias profesionales.*

2. Se entenderá como accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

También se entenderá como accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o profesional. A estos efectos se entenderá como lugar de la prestación el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el local, nave u oficina declarado como afecto a la actividad económica a efectos fiscales.»

Disposición adicional primera. *Participación de las organizaciones intersectoriales representativas del trabajo autónomo en el Consejo Económico y Social.*

El Gobierno, en el plazo de un año, en el marco del diálogo social y conforme a la normativa del Consejo Económico y Social, adoptará las medidas que permitan dar cumplimiento a la Disposición adicional octava de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, relativa a la participación de los trabajadores autónomos en el Consejo Económico y Social.

Disposición adicional segunda. *Constitución del Consejo del Trabajo Autónomo.*

El Gobierno procederá a la constitución efectiva y puesta en funcionamiento del Consejo del Trabajo Autónomo en el plazo máximo de un año tras la entrada en vigor de la presente Ley, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, así como en el Real Decreto 1613/2010,de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.

Para constituir dicho Consejo el Gobierno deberá en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, en el marco del diálogo con las organizaciones representativas de trabajadores autónomos y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, desarrollar los criterios objetivos de representatividad de las organizaciones profesionales de trabajadores autónomos que establece el artículo 21 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Disposición adicional tercera. *Conversión en bonificaciones de las reducciones de cuotas a la Seguridad Social.*

En el ámbito del diálogo social y dentro del marco de los acuerdos a los que se llegue en el seno del Pacto de Toledo se impulsará la gradual conversión en bonificaciones de las reducciones de cuotas de la Seguridad Social.

Dicha conversión tendrá lugar progresivamente en el plazo máximo de 4 años, y siempre que se den las condiciones económicas necesarias para su asunción a cargo del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, atendiendo a la evolución del mercado laboral y de la creación de empleo.

Disposición adicional cuarta. *Estudio del concepto de habitualidad a efectos de la inclusión en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

En el ámbito de la Subcomisión para el estudio de la reforma del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos constituida en el Congreso de los Diputados, y oídos los representantes de los trabajadores autónomos, se procederá a la determinación de los diferentes elementos que condicionan el concepto de habitualidad a efectos de la incorporación a dicho régimen. En particular, se prestará especial atención a los trabajadores por cuenta propia cuyos ingresos íntegros no superen la cuantía del salario mínimo interprofesional, en cómputo anual.

Disposición adicional quinta. *Trabajadores autónomos y cotización a tiempo parcial.*

En el ámbito de la Subcomisión para el estudio de la reforma del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, constituida en el Congreso de los Diputados, y oídos los representantes de los trabajadores autónomos, se procederá a la determinación de los diferentes elementos que hagan posible la implantación de un sistema de cotización a

tiempo parcial para los trabajadores autónomos, mediante el oportuno desarrollo reglamentario del artículo 25 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, para las actividades o colectivos que se consideren, y en todo caso vinculado a periodos concretos de su vida laboral.

Disposición adicional sexta. *Trabajadores autónomos y jubilación parcial.*

En el ámbito de la Subcomisión para el estudio de la reforma del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, constituida en el Congreso de los Diputados, y oídos los representantes de los trabajadores autónomos, se procederá a la determinación de los diferentes elementos que hagan posible el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores del citado régimen, incluida la posibilidad de contratar parcialmente o por tiempo completo a un nuevo trabajador para garantizar el relevo generacional en los supuestos de trabajadores autónomos que no cuentan con ningún empleado.

Disposición adicional séptima. *Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo.*

(Derogada)

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta ley.
2. De forma expresa, y desde el día 1 de enero de 2018, quedan derogados los artículos 24, 25 y 26 de la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Disposición final primera. *Modificación del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.*

El Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, queda modificado como sigue:

Uno. El apartado 3 del artículo 35 queda redactado en los siguientes términos:

> «3. En aquellos regímenes de la Seguridad Social en los que la cotización debe efectuarse por meses completos, los efectos de las altas y de las bajas respecto de la cotización, en sus diversos supuestos, se entenderán referidos, respectivamente, al día primero del mes natural en que concurran las condiciones determinantes de la inclusión en el régimen de que se trate y al vencimiento del último día del mes natural en que tales condiciones dejen de concurrir en el interesado, sin perjuicio de lo especialmente previsto en los apartados 2.a) y 4.a) del artículo 46 de este reglamento.»

Dos. El artículo 46 queda redactado en los siguientes términos:

> **«Artículo 46.** *En el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Afiliación, altas y bajas.*
>
> 1. La afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se efectuarán con arreglo a las peculiaridades señaladas en los apartados siguientes, sin perjuicio de las establecidas específicamente en el artículo 47 bis respecto a los que estén incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.
> 2. Las afiliaciones y las altas, iniciales o sucesivas, serán obligatorias y producirán los siguientes efectos en orden a la cotización y a la acción protectora:

a) La afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que concurran en la persona de que se trate los requisitos y condiciones determinantes de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos, respectivamente, por los artículos 27.2 y 32.3.1.º de este reglamento.

b) El resto de las altas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32.3.1.º de este reglamento.

c) Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario tendrán, asimismo, efectos desde el día primero del mes natural en que se reúnan los requisitos para la inclusión en este régimen especial.

En tales supuestos y sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan por su ingreso fuera de plazo, las cotizaciones correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta serán exigibles y producirán efectos en orden a las prestaciones una vez hayan sido ingresadas, con los recargos e intereses que legalmente correspondan, salvo que por aplicación de la prescripción no fuesen exigibles dichas cuotas ni por ello válidas a efectos de prestaciones.

La Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) Procederán la afiliación y el alta de oficio en este régimen especial por la Tesorería General de la Seguridad Social en los supuestos que resultan de los artículos 26 y 29.1.3.º de este reglamento, surtiendo igualmente efectos desde el día primero del mes natural en que resulte acreditada la concurrencia de los requisitos para la inclusión en este régimen especial, en los términos y con el alcance previstos en el párrafo c).

3. Cuando los trabajadores autónomos realicen simultáneamente dos o más actividades que den lugar a la inclusión en este régimen especial, su alta en él será única, debiendo declarar todas sus actividades en la solicitud de alta o, de producirse la pluriactividad después de ella, mediante la correspondiente variación de datos, en los términos y con los efectos señalados en los artículos 28 y 37 de este reglamento. Del mismo modo se procederá en caso de que varíe o finalice su situación de pluriactividad.

En función de dichas declaraciones, la Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de las actividades desempeñadas en cada momento a la mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que el trabajador haya formalizado la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal y, en su caso, de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4. Las bajas de los trabajadores en este régimen especial producirán los siguientes efectos en orden a la cotización y a la acción protectora:

a) Hasta tres bajas dentro de cada año natural tendrán efectos desde el día en que el trabajador autónomo hubiese cesado en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32 de este reglamento.

b) El resto de las bajas que, en su caso, se produzcan dentro de cada año natural surtirán efectos al vencimiento del último día del mes natural en que el trabajador autónomo hubiese cesado en la actividad determinante de su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial, siempre que se hayan solicitado en los términos establecidos por el artículo 32 de este reglamento.

c) Cuando, no obstante haber dejado de reunir los requisitos y condiciones determinantes de la inclusión en este régimen especial, el trabajador no solicitara la baja o la solicitase en forma y plazo distintos a los establecidos al efecto, o bien la baja se practicase de oficio, el alta así mantenida surtirá efectos en cuanto a la obligación de cotizar en los términos que se determinan en el artículo 35.2 de este reglamento y no será considerado en situación de alta en cuanto al derecho a las prestaciones.

La Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de las bajas solicitadas o practicadas fuera del plazo reglamentario a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. A las solicitudes de alta y baja de trabajadores en este régimen especial deberán acompañarse los documentos y medios de prueba determinantes de la procedencia de una u otra. A tales efectos podrán acompañarse alguno o algunos de los que a continuación se especifican:

a) Documento que acredite que el solicitante ostenta la titularidad de cualquier empresa individual o familiar o de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario y otro concepto análogo o documento acreditativo del cese en dicha titularidad.

b) Justificante de abonar el Impuesto sobre Actividades Económicas o cualquier otro impuesto por la actividad desempeñada o certificación de no abonar dicho impuesto, uno y otra referidos, como máximo, a los últimos cuatro años.

c) Copia de las licencias, permisos o autorizaciones administrativas, que sean necesarios para el ejercicio de la actividad de que se trate y, en su defecto, indicación del organismo o administración que las hubiese concedido o copia de la documentación acreditativa de su extinción o cese.

d) Copia del contrato celebrado entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, una vez registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal y copia de la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal de la terminación del contrato registrado.

e) Declaración responsable del interesado y cualesquiera otros, propuestos o no por el solicitante, que le sean requeridos a estos efectos por la Tesorería General de la Seguridad Social.»

Tres. El apartado 2 del artículo 48 queda redactado en los siguientes términos:

«2. La afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en este régimen especial se ajustarán a lo establecido con carácter general en este reglamento respecto a los plazos y condiciones para su formalización.

Respecto a los trabajadores por cuenta propia incluidos en este régimen especial, los efectos de las altas y de las bajas se regirán por lo dispuesto en el artículo 46 de este reglamento para el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, a excepción de lo previsto en el segundo párrafo de su apartado 2.c) respecto a los efectos de las altas fuera de plazo en orden a las prestaciones.»

Cuatro. La disposición transitoria segunda queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición transitoria segunda. *Exclusiones temporales de la afiliación y alta previas.*

1. Lo dispuesto en los artículos 27.2 y 32.3.1.º de este reglamento, respecto de los plazos para solicitar la afiliación y las altas iniciales o sucesivas, no será aplicable a los profesionales taurinos ni a los colectivos incluidos en los Sistemas Especiales de Frutas y Hortalizas, de la Industria de Conservas Vegetales y de las Empresas de Exhibición Cinematográfica, Salas de Baile, Discotecas y Salas de Fiesta, todos ellos del Régimen General de la Seguridad Social, para los cuales, hasta que las posibilidades de gestión permitan la aplicación de los plazos establecidos en este reglamento, seguirán aplicándose los plazos establecidos en sus normas específicas.

2. La concurrencia de tal posibilidad se determinará por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a propuesta de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social.»

Disposición final segunda. *Modificación 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.*

El Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, queda modificado como sigue:

Uno. El apartado 2 del artículo 43 queda redactado en los siguientes términos:

«2. Las bases mínima y máxima de cotización a este régimen especial, para todas las contingencias y situaciones protegidas por el mismo, serán las que se establezcan en cada ejercicio económico por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La inclusión en este régimen especial llevará implícita la obligación de cotizar, al menos, sobre la cuantía de la base mínima que corresponda al interesado, sin perjuicio del derecho de este a elegir otra base superior, dentro de los límites comprendidos entre las bases mínima y máxima establecidas anualmente por la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, ya sea con carácter general o con carácter particular para determinados trabajadores autónomos, por razón de su edad, condición, actividad, situación o número de trabajadores que hayan contratado a su servicio en el ejercicio anterior.

La elección de la base deberá realizarse de forma simultánea a la solicitud de alta en este régimen especial, dentro del plazo establecido para formular esta, y surtirá efectos desde el momento en que nazca la obligación de cotizar, de conformidad con el artículo 45.2.

El interesado podrá modificar su base con posterioridad por elección de otra, en los términos y condiciones establecidos por el artículo 43 bis de este reglamento.»

Dos. Se añade un nuevo artículo, 43 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 43 bis. *Cambios posteriores de base.*

1. Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación de este régimen especial podrán cambiar hasta cuatro veces al año la base por la que viniesen obligados a cotizar, eligiendo otra dentro de los límites mínimo y máximo que les resulten aplicables en cada ejercicio, siempre que así lo soliciten a la Tesorería General de la Seguridad Social, con los siguientes efectos:

a) 1 de abril, si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el 31 de marzo.
b) 1 de julio, si la solicitud se formula entre el 1 de abril y el 30 de junio.
c) 1 de octubre, si la solicitud se formula entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.
d) 1 de enero del año siguiente, si la solicitud se formula entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre.

2. Los trabajadores autónomos que, en el momento de surtir efectos el cambio voluntario de base de cotización, reúnan las circunstancias de edad, condición, actividad, situación o número de trabajadores a su servicio a que se refiere el artículo 43.2, sólo podrán elegir una base que esté comprendida entre los límites mínimo y máximo establecidos específicamente para ellos en cada ejercicio por la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Sin perjuicio de lo indicado en los apartados anteriores, los trabajadores autónomos que estén cotizando por cualquiera de las bases máximas de este régimen especial podrán solicitar que, mientras mantengan su situación de alta en dicho régimen, su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumenten esas bases máximas.

Asimismo, los trabajadores autónomos que no estén cotizando por cualquiera de las bases máximas podrán solicitar que, mientras mantengan su situación de alta, su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumenten las bases máximas de cotización de este régimen especial. En ningún

caso la base de cotización elegida podrá ser superior al límite máximo que pudiera afectar al trabajador.

Cualquiera de las opciones anteriores que se ejerciten simultáneamente con el alta en este régimen especial o, posteriormente al alta, durante todo el año natural, tendrán efectos desde el día 1 de enero del año siguiente a la fecha de presentación de la solicitud. La renuncia a estas opciones podrá realizarse, asimismo, durante todo el año natural, con efectos a partir del día 1 de enero del año siguiente a aquel en el que se presente la solicitud.»

Tres. El artículo 45 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 45. *Período de liquidación y contenido de la obligación de cotizar.*

1. El período de liquidación de la obligación de cotizar al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos estará siempre referido a meses completos, aunque en el caso de las altas y de las bajas a que se refieren, respectivamente, los apartados 2.a) y 4.a) del artículo 46 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, comprenderá los días de prestación efectiva de la actividad por cuenta propia en el mes en que aquellas se hayan producido, exigiéndose la fracción de la cuota mensual correspondiente a dichos días; a tal efecto, la cuota fija mensual se dividirá por treinta en todo caso.

El cálculo de las cuotas en este régimen especial se efectuará mediante el sistema de liquidación simplificada, regulado en los artículos 15 y siguientes.

2. La obligación de cotizar a este régimen especial nacerá:

a) Desde el día en que concurran las condiciones determinantes para la inclusión en su campo de aplicación del sujeto obligado a cotizar, en el caso de las altas a que se refiere el artículo 46.2.a) del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

b) Desde el día primero del mes natural en que concurran las condiciones determinantes para la inclusión en su campo de aplicación del sujeto obligado a cotizar, en los casos de las altas a que se refiere el artículo 46.2, párrafos b) y c), del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

c) Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social practique el alta de oficio en este régimen especial, la obligación de cotizar nacerá desde el día primero del mes natural en que resulte acreditada la concurrencia de los requisitos para la inclusión en su campo de aplicación.

3. La obligación de cotizar a este régimen especial se extinguirá:

a) Desde el día en que las condiciones de inclusión en su campo de aplicación dejen de concurrir en el sujeto de la obligación de cotizar, en el caso de las bajas a que se refiere el artículo 46.4.a) del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, siempre que la baja se comunique en el tiempo y la forma establecidos.

En este supuesto, si la liquidación se hubiera realizado e ingresado hasta el último día del respectivo mes natural, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a efectuar la devolución que en cada caso corresponda, sin aplicación de recargo o interés alguno. La referida devolución se efectuará mediante transferencia bancaria, en el plazo de los dos meses siguientes a aquel en que se hubiera efectuado el ingreso, salvo en aquellos casos en que el trabajador fuese deudor de la Seguridad Social o tuviese concedido un aplazamiento o moratoria, en cuyo caso el importe a reintegrar se aplicará a la deuda pendiente de ingreso o de amortización, salvo para el caso de deuda exigible garantizada mediante aval genérico.

b) Al vencimiento del último día del mes natural en que las condiciones de inclusión en su campo de aplicación dejen de concurrir en el sujeto de la obligación de cotizar, en el caso de las bajas a que se refiere el artículo 46.4.b) del Reglamento

general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, siempre que la baja se comunique en el tiempo y la forma establecidos.

c) En los casos en que no se comunique la baja no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el último día del mes natural en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese del trabajador en su actividad por cuenta propia.

d) Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social practique la baja de oficio, por conocer el cese en la actividad como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la misma o en una entidad gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá el último día del mes natural en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o se hayan recibido los datos o documentos que acrediten el cese en la actividad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los interesados podrán demostrar, por cualquier medio de prueba admitido en derecho, que el cese en la actividad tuvo lugar en otra fecha a efectos de la extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en su caso, de los efectos que deban producirse tanto en orden a la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas como respecto del reintegro de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, salvo que por aplicación de las prescripciones no fueran exigibles la devolución ni el reintegro.

4. La cotización por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en este régimen especial se regirá por las siguientes normas:

1.ª En los supuestos de cobertura obligatoria de dicha prestación, la obligación de cotizar nacerá y se extinguirá conforme a lo indicado en los apartados 2 y 3 de este artículo, salvo en las situaciones previstas en los artículos 47.3.4.ª y 47 bis.4.2.ª del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, en que su nacimiento coincidirá con los efectos establecidos en dichos preceptos para la protección obligatoria de esa prestación.

2.ª En los supuestos de acogimiento voluntario a dicha prestación, en los términos previstos en los artículos 47.3 y 47 bis.4 del Reglamento general antes citado, el contenido de la obligación de cotizar será el siguiente:

a) Cuando la solicitud de mejora se presente simultáneamente con la petición de alta en este régimen especial, la obligación de cotizar nacerá desde el mismo día en que surta efectos dicha alta.

Cuando los trabajadores que ya estuvieran en alta formulen la petición de acogimiento voluntario a la prestación de incapacidad temporal, la obligación de cotizar nacerá desde el día 1 de enero del año siguiente al de la solicitud.

b) La obligación de cotizar se mantendrá por un período mínimo de un año natural y se prorrogará automáticamente por períodos de igual duración.

c) La obligación de cotizar por incapacidad temporal se extinguirá por renuncia a su cobertura, en los supuestos y con los efectos previstos en los artículos indicados, o por la baja en este régimen especial, con los efectos previstos en el apartado 3 de este artículo.

5. La cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en este régimen especial determinará, para los trabajadores obligados o acogidos voluntariamente a su cobertura, el nacimiento de la obligación de cotizar por la misma base por la que coticen por contingencias comunes y conforme a los tipos de cotización de la tarifa de primas vigente.

En el supuesto de trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios que no hubiesen optado por proteger la totalidad de las contingencias profesionales, la cotización obligatoria respecto a las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia se efectuará aplicando a la base elegida el tipo de cotización fijado, para cada ejercicio económico, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

6. En el supuesto de que los trabajadores autónomos, que estuviesen obligados o acogidos voluntariamente a la protección por incapacidad temporal y frente a las contingencias profesionales, queden exentos de cotizar por tener cumplidos 65 o más años de edad y reunir los períodos de cotización previstos en el artículo 311 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la obligación de cotizar por incapacidad temporal y por las contingencias profesionales se mantendrá, según los casos, hasta la fecha de efectos de la renuncia a dicha cobertura o de la baja en este régimen especial.

7. En lo no previsto en los apartados precedentes, el contenido de la obligación de cotizar a este régimen especial, así como su objeto, el período de liquidación y la forma, lugar y plazo de la liquidación de cuotas se regirán por lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de este reglamento.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 52, con la siguiente redacción:

«4. Lo establecido en el artículo 43.2 en materia de bases de cotización y la posibilidad de efectuar los cambios posteriores de base de cotización a que se refiere el artículo 43 bis resultarán de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo primero de cotización de este régimen especial.»

Cinco. El apartado 2 del artículo 55 queda redactado en los siguientes términos:

«2. Respecto de los trabajadores por cuenta propia incluidos en este régimen especial, el periodo, forma y plazo de la liquidación de las cuotas y el nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar se regirán por lo dispuesto en los apartados 1 a 3 del artículo 45.»

Disposición final tercera. *Modificación del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.*

El Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Los apartados 1 y 2 del artículo 10 quedan redactados en los siguientes términos:

«1. Las deudas con la Seguridad Social cuyo objeto esté constituido por cuotas, cuando no se abonen en el plazo reglamentario de ingreso, devengarán los siguientes recargos:

a) Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

1.º Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

2.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

b) Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación establecidas en los apartados 1 y 2 del citado artículo 29:

1.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.

2.º Recargo del 35 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

2. Las deudas con la Seguridad Social que tengan carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido, se incrementarán con el recargo del 20 por ciento.»

Dos. La disposición adicional octava queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional octava. *Supuestos de domiciliación obligatoria del pago de cuotas.*

Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar incluidos en los Regímenes Especiales de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los Trabajadores del Mar, en el caso de trabajadores por cuenta propia, así como en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, deberán efectuar el pago de las cuotas mediante el sistema de domiciliación en cuenta, abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social.

En estos supuestos, la modificación de la cuenta en que esté domiciliado el pago de las cuotas tendrá efectos el mismo mes en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 1 y 10 de cada mes, y a partir del mes siguiente a aquel en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 11 y último de cada mes.»

Disposición final cuarta. *Base reguladora de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad de los trabajadores por cuenta propia.*

Uno. Se modifica la letra a) del artículo 318 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactada como sigue:

«a) En materia de maternidad y paternidad, lo dispuesto en los capítulos VI y VII del título II, respectivamente, excepto los artículos 179.1 y 185.

Las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad consistirán en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

Los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir los subsidios por maternidad y paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

La prestación por paternidad podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para la prestación por maternidad. Será de aplicación a la prestación por paternidad lo previsto en el artículo 179.2.»

Dos. Se añade un segundo párrafo al apartado 1 del artículo 24 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, con la siguiente redacción:

«No obstante, la fórmula de determinación de la base reguladora de la prestación económica por maternidad establecida en la letra a) del artículo 318 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será exclusivamente de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que queden incluidas en el grupo primero de cotización, en tanto que respecto de las que queden incluidas en los grupos segundo y tercero la base reguladora de dicha prestación económica continuará siendo equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.»

Tres. Se añade un segundo párrafo al apartado 1 del artículo 25 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, con la siguiente redacción:

> «No obstante, la fórmula de determinación de la base reguladora de la prestación económica por paternidad establecida en la letra a) del artículo 318 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será exclusivamente de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que queden incluidas en el grupo primero de cotización, en tanto que respecto de las que queden incluidas en los grupos segundo y tercero la base reguladora de dicha prestación económica continuará siendo equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.»

Disposición final quinta. *Compatibilidad de la realización de trabajos por cuenta propia con la percepción de una pensión de jubilación contributiva.*

Se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en los siguientes términos:

Uno. Se modifican los apartados 2 y 5 del artículo 214 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que quedan redactados en los siguientes términos:

> «2. La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.
>
> No obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por ciento.
>
> La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por ciento, excepto en el supuesto de realización de trabajos por cuenta propia en los términos señalados en el párrafo anterior.»
>
> «5. Finalizada la relación laboral por cuenta ajena, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación. Igual restablecimiento se producirá en el caso de cese en la actividad por cuenta propia cuando no se dieran las circunstancias señaladas en el párrafo segundo del apartado 2.»

Dos. Se añade una disposición final sexta bis al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

> **«Disposición final sexta bis.** *Ampliación del régimen de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena.*
>
> Con posterioridad, y dentro del ámbito del diálogo social, y de los acuerdos en el seno del Pacto de Toledo, se procederá a aplicar al resto de la actividad por cuenta propia y al trabajo por cuenta ajena el mismo régimen de compatibilidad establecido entre la pensión de jubilación contributiva y la realización de trabajos regulado en el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 214 de la presente Ley.»

Disposición final sexta. *Encuadramiento de hijos con discapacidad del trabajador autónomo.*

Uno. Se modifica la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional décima. *Encuadramiento en la Seguridad Social de los hijos del trabajador autónomo.*

Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.

c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento».

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 12 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado como sigue:

«2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, y de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.

c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.»

Disposición final séptima. *Modificación del Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.*

1. Se da nueva redacción al párrafo primero del artículo 1 del Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, que queda redactado como sigue:

«De conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, este real decreto tiene por objeto regular el depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, entre cuyos fines estén incluidos los propiamente laborales que las identifican, así como de los demás actos incluidos en su ámbito de aplicación, gestionado por medios electrónicos.»

2. El Gobierno podrá modificar mediante real decreto lo dispuesto en el apartado anterior.

Disposición final octava. *Modificación de la Disposición adicional duodécima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

Se modifica la Disposición adicional duodécima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, que pasa a tener la siguiente redacción:

> **«Disposición adicional duodécima.** *Participación de trabajadores autónomos en programas de formación e información de prevención de riesgos laborales.*
>
> Con la finalidad de reducir la siniestralidad y evitar la aparición de enfermedades profesionales en los respectivos sectores, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán realizar programas permanentes de información y formación correspondientes a dicho colectivo, promovidos por las Administraciones Públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
>
> Respetando los criterios de proporcionalidad y asegurando la presencia de los distintos grupos de representación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las asociaciones intersectoriales de trabajadores autónomos, tanto de nivel estatal como autonómico, podrán participar, con voz y sin voto, en los grupos correspondientes creados en el seno de dicha Comisión cuando se aborden las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos, en los supuestos de planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores autónomos.»

Disposición final novena. *Modificación 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.*

Se modifica 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, en los siguientes términos:

Uno. Se da nueva redacción al apartado 7 del artículo 22, que queda redactado como sigue:

> «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.»

Dos. Se da nueva redacción al primer párrafo y al punto 1 de la letra e) del apartado 1 del artículo 40, que quedan redactados como sigue:

> «e) Las infracciones señaladas en los artículos 22.2, 22.7 a) y 23.1.a) se sancionarán:
>
> 1. La infracción grave de los artículos 22.2 y 22.7 a) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros.»

Disposición final décima. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

Uno. Se modifica el artículo 35 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, con la siguiente redacción:

> **«Artículo 35.** *Bonificaciones por altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos.*
>
> El cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre y cuando no hubieran estado dados de alta en el mismo en los 5 años inmediatamente anteriores y colaboren con ellos mediante la realización de trabajos en la actividad de que se trate, incluyendo a los de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, a partir de la entrada en vigor de esta ley, tendrán derecho a una bonificación durante los 24 meses siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50 por ciento durante los primeros 18 meses y al 25 por ciento durante los 6 meses siguientes, de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial, o Sistema Especial en su caso, de trabajo por cuenta propia que corresponda.
>
> A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.»

Dos. Se deroga la disposición adicional decimotercera de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Disposición final undécima. *Rango reglamentario.*

Lo establecido en las disposiciones finales primera, segunda y tercera tendrá rango de real decreto y podrá ser modificado mediante norma de igual rango.

Disposición final duodécima. *Habilitación normativa.*

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en la presente ley.

2. La Ministra de Empleo y Seguridad Social procederá a ampliar el ámbito de aplicación del Sistema de remisión electrónica de datos de la Seguridad Social a fin de extenderlo con carácter general a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, así como a efectuar otras actualizaciones en la regulación de dicho Sistema, mediante la reforma de la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el mismo.

Disposición final decimotercera. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción de:

a) Los artículos 1, 3, 4 y 11 y las disposiciones finales primera, segunda, tercera y novena, que entrarán en vigor el día 1 de enero de 2018.

b) La disposición final cuarta, que entrará en vigor el día primero del segundo mes natural siguiente a la entrada en vigor de la disposición final segunda.

§ 51

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995
Última modificación: 8 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-1995-24292

JUAN CARLOS I

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.

EXPOSICION DE MOTIVOS

1

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Unica, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La presente Ley transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

2

Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Necesidades éstas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

3

Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7.ª de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución. Con ello se

confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

4

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más transcendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

5

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de

trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

6

El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

7

Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará

a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

8

El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. *Normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Artículo 2. *Objeto y carácter de la norma.*

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 3. *Ambito de aplicación.*

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

–Policía, seguridad y resguardo aduanero.
–Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
–Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. **(Suprimido).**

Artículo 4. *Definiciones.*

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1.º Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3.º Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4.º Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6.º Se entenderá como «equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8.º Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

CAPÍTULO II

Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo

Artículo 5. *Objetivos de la política.*

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen.

Artículo 6. *Normas reglamentarias.*

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

a) Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.

c) Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

f) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

g) Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

Artículo 7. *Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

a) Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

b) Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento

y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

c) Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.

2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

Artículo 8. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.

b) Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

c) Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.

d) Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

e) Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

Artículo 9. *Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.

b) Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

c) Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurran dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

e) Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.

f) Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

2. Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la

Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10. *Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.*

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

a) El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

b) La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

c) La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d) La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

Artículo 11. *Coordinación administrativa.*

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

Artículo 12. *Participación de empresarios y trabajadores.*

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

Artículo 13. *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

– Criterios y programas generales de actuación.
– Proyectos de disposiciones de carácter general.
– Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
– Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión.

En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CAPÍTULO III

Derechos y obligaciones

Artículo 14. *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.*

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la

constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15. *Principios de la acción preventiva.*

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 16. *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17. *Equipos de trabajo y medios de protección.*

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 18. *Información, consulta y participación de los trabajadores.*

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.
Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19. *Formación de los trabajadores.*

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 20. *Medidas de emergencia.*

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 21. *Riesgo grave e inminente.*

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 22. *Vigilancia de la salud.*

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro

para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 23. *Documentación.*

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con

lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Artículo 24. *Coordinación de actividades empresariales.*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

Artículo 25. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los

resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27. *Protección de los menores.*

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Artículo 28. *Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.*

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

Artículo 29. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

CAPÍTULO IV

Servicios de prevención

Artículo 30. *Protección y prevención de riesgos profesionales.*

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que

para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Artículo 31. *Servicios de prevención.*

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

a) Tamaño de la empresa.
b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
c) Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

6. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de acreditación sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Artículo 32. *Prohibición de participación en actividades mercantiles de prevención.*

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social no podrán desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, ni participar con cargo a su patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de prevención.

Artículo 32 bis. *Presencia de los recursos preventivos.*

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para

vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

CAPÍTULO V

Consulta y participación de los trabajadores

Artículo 33. *Consulta de los trabajadores.*

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Artículo 34. *Derechos de participación y representación.*

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los

empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

a) En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d) Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

Artículo 35. *Delegados de Prevención.*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Artículo 36. *Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.*

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 37. *Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.*

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 38. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial

cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 39. *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 40. *Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante

diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

Artículo 41. *Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.*

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

CAPÍTULO VII

Responsabilidades y sanciones

Artículo 42. *Responsabilidades y su compatibilidad.*

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

2. **(Derogado)**

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

Artículo 43. *Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobase la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

Artículo 44. *Paralización de trabajos.*

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 45. *Infracciones administrativas.*

1. **(Párrafo primero y segundo derogados)**

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

a) El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

b) Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

c) En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

2. **(Derogado)**

Artículo 46. *Infracciones leves.*

(Derogado)

Artículo 47. *Infracciones graves.*

(Derogado)

Artículo 48. *Infracciones muy graves.*

(Derogado)

Artículo 49. *Sanciones.*

(Derogado)

Artículo 50. *Reincidencia.*

(Derogado)

Artículo 51. *Prescripción de las infracciones.*

(Derogado)

Artículo 52. *Competencias sancionadoras.*

(Derogado)

Artículo 53. *Suspensión o cierre del centro de trabajo.*

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurran circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 54. *Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.*

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional primera. *Definiciones a efectos de Seguridad Social.*

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

Disposición adicional segunda. *Reordenación orgánica.*

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnicosanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

Disposición adicional tercera. *Carácter básico.*

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.ªde la Constitución:

2.
3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.
4.
5, apartado 1.
12.
14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.
15.
16.
17.
18, apartados 1 y 2, excepto remisión al capítulo V.
19, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.
20.
21.
22.
23.
24, apartados 1, 2 y 3.
25.
26.
28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.
29.
30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1.a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1.a), 2, 3 y 4.
33.
34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.
35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.
36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.
37, apartados 2 y 4.
42, apartado 1.
45, apartado 1, párrafo tercero.
Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.
Disposición transitoria, apartado 3.º

Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.

b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

c) Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.

3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

Disposición adicional cuarta. *Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.*

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

Disposición adicional quinta. *Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP.*

1. La Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.1.a), tendrá como finalidad la promoción de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de la gestión y el fomento de acciones de información, asistencia técnica, formación e impulso del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

A la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, le corresponde la gestión de las acciones ordinarias de impulso de la prevención de riesgos laborales de ámbito estatal, cuyo importe será del 33 % del presupuesto total de las mismas, y en las ciudades de Ceuta y Melilla, así como todas las acciones que se deriven de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. La Fundación quedará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su Patronato se conformará por una mayoría de representantes de la Administración General del Estado, y se integrará asimismo por las restantes administraciones y organizaciones presentes en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. En garantía del cumplimiento de los objetivos señalados en el apartado 1, se observarán las siguientes reglas:

a) Las acciones, tanto de la Fundación como de los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, se financiarán con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.

Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación y de los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones determinará anualmente la cuantía del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social que se destinará a la realización de las acciones de impulso de la prevención de riesgos laborales, conforme a los criterios que se establezcan reglamentariamente.

La Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que se determinen reglamentariamente, transferirá con carácter anual al Ministerio de Trabajo y Economía Social, con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, los créditos destinados a la realización de las acciones señaladas en el párrafo anterior, correspondiendo al Ministerio de Trabajo y Economía Social efectuar la procedente dotación a la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, así como las

transferencias a los órganos competentes de las comunidades autónomas. En relación con las comunidades autónomas, las transferencias tendrán carácter finalista y los créditos recibidos se regirán por lo previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo previsto en el párrafo anterior, aprobará las bases reguladoras de todas las subvenciones, para lo cual tendrá en consideración las observaciones y necesidades manifestadas por cada comunidad autónoma.

En relación con las acciones ordinarias de ámbito estatal, las correspondientes a las ciudades de Ceuta y Melilla y las que se deriven de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponderá al Ministerio de Trabajo y Economía Social, asimismo, la autorización previa de la concesión, las funciones derivadas de la exigencia del reintegro y de la imposición de sanciones, las de control y las demás que comporten el ejercicio de potestades administrativas.

b) La distribución de los créditos presupuestarios para la planificación, desarrollo y financiación de acciones de ámbito territorial autonómico se realizará a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Anualmente, el Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, propondrá al Ministerio de Trabajo y Economía Social la distribución territorial de estos créditos, para lo cual tendrá en consideración la población ocupada, el tamaño de las empresas, los índices de siniestralidad laboral o cualesquiera otros parámetros de cuantificación objetiva.

c) De acuerdo con el reparto competencial previsto en el texto constitucional y en los estatutos de autonomía, la gestión de las acciones que sean competencia de las comunidades autónomas se realizará a través de los instrumentos, organismos y centros directivos que estas determinen, debiendo garantizarse, en cualquier caso, la participación de los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal y de comunidad autónoma en el seguimiento de las acciones, la calidad de estas y el cumplimiento de los objetivos previstos.

d) La Comisión Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo propondrá orientaciones materiales tanto al Ministerio de Trabajo y Economía Social como a las comunidades autónomas, para la elaboración y aprobación de las correspondientes convocatorias de subvenciones en sus respectivos ámbitos competenciales.

4. La calidad, eficacia y efectividad de las acciones reguladas en la presente disposición se garantizará mediante su desarrollo por las organizaciones a las que se refiere el artículo 12, por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en su ámbito sectorial correspondiente, así como por las fundaciones u otras entidades constituidas por estas y aquellas para la consecución de cualquiera de sus fines.

Disposición adicional sexta. *Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

Disposición adicional séptima. *Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas.*

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

Disposición adicional octava. *Planes de organización de actividades preventivas.*

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

Disposición adicional novena. *Establecimientos militares.*

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional novena bis. *Personal militar.*

Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

Disposición adicional décima. *Sociedades cooperativas.*

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

Disposición adicional undécima. *Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos.*

Se añade una letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

> «f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.»

Disposición adicional duodécima. *Participación institucional en las Comunidades Autónomas.*

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

Disposición adicional decimotercera. *Fondo de Prevención y Rehabilitación.*

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley.

Disposición adicional decimocuarta. *Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.*

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.

b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.

c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

Disposición adicional decimoquinta. *Habilitación de funcionarios públicos.*

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley, los funcionarios públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Disposición adicional decimosexta. *Acreditación de la formación.*

Las entidades públicas o privadas que pretendan desarrollar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de las previstas en la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, deberán acreditar su capacidad mediante una declaración responsable ante la autoridad laboral competente sobre el cumplimiento de los requisitos que se determinen reglamentariamente.

Disposición adicional decimoséptima. *Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.*

En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.

Disposición adicional decimoctava. *Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

Disposición transitoria primera. *Aplicación de disposiciones más favorables.*

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Disposición transitoria segunda.

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

a) Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

b) El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.

c) El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el

que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

Disposición final primera. *Actualización de sanciones.*

La cuantía de las sanciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 49 podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el apartado 1 del artículo 52, de esta Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 52

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011
Última modificación: 30 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2011-15936

Téngase en cuenta que a partir del 1 de octubre de 2015, todas las referencias a Secretarios judiciales deberán entenderse hechas a Letrados de la Administración de Justicia, según establece la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio. Ref. BOE-A-2015-8167

JUAN CARLOS I

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 ordenamiento laboral regula un ámbito fundamental de las relaciones sociales, esencial para el desarrollo económico y el bienestar de la sociedad. La naturaleza singular de las relaciones laborales y sus específicas necesidades de tutela explican y justifican la especial configuración de la tradicionalmente conocida como rama social del Derecho. La articulación de las relaciones laborales a partir de desiguales posiciones negociadoras influidas por el contexto socioeconómico, la multiplicidad de formas en las que se sustancian esas relaciones o la importancia de la negociación colectiva constituyen peculiaridades sobresalientes con trascendencia en el terreno normativo, tanto sustantivo como procesal.

La configuración de los mecanismos de solución de los conflictos y reclamaciones en el ámbito laboral, en particular la determinación de las reglas específicas de procedimiento, integran esa especialidad del Derecho del Trabajo, reconocida en nuestro país desde antiguo, a través de las normas de procedimiento laboral, caracterizadas por su agilidad, flexibilidad y capacidad de adaptación, y también por posibilitar una más rápida y eficaz resolución de conflictos, así como por las amplias potestades del juez o tribunal de dirección del proceso y la proximidad e inmediación de aquéllos respecto de las partes y del objeto litigioso, normas que han inspirado en uno u otro grado la mayoría de las reformas procesales adoptadas en otros órdenes jurisdiccionales a partir de la Constitución. La nueva

Ley reguladora de la jurisdicción social desarrolla los mandatos constitucionales de tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica para reforzarlos y adaptarlos a las particularidades de esta esfera del derecho. Toda disposición ritual está estrechamente vinculada con el derecho fundamental recogido en el artículo 24 de la Constitución Española. Su aplicación efectiva en el orden jurisdiccional laboral es la razón de ser de esta Ley.

En definitiva, la norma aspira tanto a ofrecer una mayor y mejor protección a los trabajadores y a los beneficiarios de la Seguridad Social, fortaleciendo la tutela judicial en un espacio vertebrador de la vida social y económica. Al mismo tiempo se refuerza la seguridad jurídica del marco de encuentro entre los operadores sociales y económicos, así como en la actuación de las entidades u organismos gestores o colaboradores de las referidas prestaciones sociales. La presente Ley persigue dotar a los órganos judiciales de instrumentos que agilicen los procesos de resolución de controversias, eviten abusos equilibrando la protección y tutela de los distintos intereses en conflicto, protejan mejor a los trabajadores frente a los accidentes laborales y proporcionen mayor seguridad jurídica al mercado laboral. Esta Ley presenta, en definitiva, una respuesta más eficaz y ágil a los litigios que se puedan suscitar en las relaciones de trabajo y seguridad social, y ofrece un tratamiento unitario a la diversidad de elementos incluidos en el ámbito laboral para una mejor protección de los derechos.

II

La presente Ley mantiene la estructura de su antecesora, el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. De esta manera, el texto actual consolida los principios rectores, distribución de reglas y organización interna de la anterior, de probada eficacia para la resolución de los conflictos en un tiempo menor al que se requiere en otros órdenes jurisdiccionales y altamente valorada por los profesionales que han debido aplicar la misma. La continuidad en el diseño procesal ha permitido respetar la evolución tradicional de nuestra legislación en este ordenamiento, evitando una reforma que pudiera distorsionar, siquiera mínimamente, el normal funcionamiento del mercado de trabajo o los marcos laborales asentados.

No por ello se renuncia a introducir importantes mejoras que implican una estimulación de la jurisdicción para proyectarla como auténticamente social. Se modifica en consecuencia el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, que se amplía, racionaliza y clarifica respecto a la normativa anterior, lo que constituye la principal novedad. La presente Ley reguladora de la jurisdicción social concentra en el orden social, por su mayor especialización, el conocimiento de todas aquellas materias que, de forma directa o por esencial conexión, puedan calificarse como sociales. La mayor nitidez del contorno competencial de la jurisdicción requería de una expansión para unificar el conocimiento de los conflictos y pretensiones que se produzcan en el ámbito laboral, sindical o en el de la Seguridad Social. El objetivo último es conseguir la efectividad, coordinación y seguridad de la respuesta judicial, generándose así un marco adecuado al ejercicio efectivo de los derechos y libertades por parte de la ciudadanía. Un marco que se articula a partir de la comprensión del trabajo no exclusivamente como medio en los sistemas productivos sino como un fin en sí mismo del que se derivan derechos necesitados de una especial tutela jurídica.

Un segundo eje explicativo de esta nueva Ley es su inequívoca voluntad modernizadora del procedimiento. La norma se incardina en el Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia (2009-2012), como marco de reforma estructural de la Administración de Justicia española. La garantía a los ciudadanos, de manera efectiva, de un servicio público de la justicia ágil, transparente, responsable y plenamente conforme a los valores constitucionales constituye un objetivo crucial e inaplazable de nuestro tiempo y determina el progreso social y económico.

La modernización de la Justicia, con el objetivo de mejorar su calidad y hacer más eficiente y ágil el servicio, alcanza necesariamente a las normas rituales. Una primera fase de la actualización y agilización procesal tuvo lugar con la aprobación de la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de Reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial, donde ya se modificaban varios preceptos de la norma que regula el proceso en el orden social. La presente Ley completa la modernización procesal en ese orden,

racionalizando y fijando un nuevo texto normativo consolidado y actualizado a la realidad de la organización actual del trabajo.

A estos dos nuevos aspectos se añaden otras mejoras técnicas y adaptaciones a la normativa vigente que, en su conjunto, justifican esta iniciativa legislativa. Razones de técnica normativa y en concreto las Directrices al respecto aprobadas mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005 han aconsejado la adopción de una nueva disposición que evite la dispersión normativa y las dificultades en la localización de los preceptos vigentes y por tanto la fragmentación en la respuesta jurídica.

Por otra parte, la presente Ley pretende dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuya disposición adicional decimoquinta dispone que «en el plazo de 6 meses el Gobierno aprobará un Proyecto de Ley de reforma del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que contemple la atribución al orden jurisdiccional social, entre otras cuestiones, de los recursos contra las resoluciones administrativas de la autoridad laboral en los procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo».

III

El objetivo principal de esta nueva Ley es establecer, ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, con fundamento en su mayor especialización, conocimiento más completo de la materia social y marco procesal especialmente adecuado a los intereses objeto de tutela de este orden.

En efecto, el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral hasta ahora vigente ya recogía en el apartado 3 de su artículo 3 la habilitación legal al Gobierno para incorporar al mismo las modalidades y especialidades procesales correspondientes a pretensiones sobre impugnación de resoluciones administrativas, tradicionalmente tuteladas en el orden contencioso-administrativo. En el año 1998 el legislador quiso abordar de forma global y racional la cuestión del reparto de competencias entre los órdenes jurisdiccionales social, contencioso-administrativo y civil, pero circunstancias posteriores evitaron el desarrollo previsto, con lo que las previsiones competenciales del orden social recogidas en el citado artículo no fueron objeto de desarrollo.

Igualmente, la necesidad de consolidar el ámbito material del orden social también se ha hecho patente en la práctica jurisdiccional, donde han sido frecuentes los conflictos dimanados de la heterogeneidad en las resoluciones de órganos judiciales inscritos en órdenes distintos. Hasta ahora, los tribunales que integran el orden social, a pesar de su razonable funcionamiento, no estaban siempre en condiciones de asegurar la tutela judicial efectiva en un tiempo razonable y con respeto al principio de seguridad jurídica. Esto se ha debido fundamentalmente a la disgregación del conocimiento de determinadas y esenciales materias sociales entre diversas jurisdicciones distintas de la social, como la contencioso-administrativa o la civil. He aquí las dificultades que han generado el denominado «peregrinaje de jurisdicciones», que provocaba hasta ahora graves disfunciones y una merma en la efectiva protección de los derechos de las personas.

Ha llegado pues el momento de racionalizar la distribución competencial entre los órdenes jurisdiccionales en el ámbito de las relaciones laborales. Con la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social se afronta una modernización de la norma a partir de la concentración de la materia laboral, individual y colectiva, y de Seguridad Social en el orden social y de una mayor agilidad en la tramitación procesal. De esta manera, se pretenden superar los problemas de disparidad de los criterios jurisprudenciales, dilación en la resolución de los asuntos y, en consecuencia, fragmentación en la protección jurídica dispensada. Estos problemas son incompatibles con los principios constitucionales de seguridad jurídica y tutela judicial efectiva, así como con el funcionamiento eficiente del sistema socioeconómico.

Con esta consolidación competencial se cierra el proceso de maduración del proceso social iniciado por la Ley de 1908 y continuado por el Texto Refundido de 1995, como

jurisdicción con competencia unificada para conocer todos los litigios sobre materias sociales.

La ordenación de las materias objeto de conocimiento por el orden social se lleva a cabo en los tres primeros artículos de la Ley, donde cabe destacar algunas novedades significativas.

Por un lado, se produce una unificación de la materia laboral que permite dar una cobertura más especializada y coherente a los distintos elementos de la materia laboral. Es el caso de la concentración en el orden jurisdiccional social de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo y que hasta ahora obligaban a los afectados a acudir necesariamente para intentar lograr la tutela judicial efectiva a los distintos juzgados y tribunales encuadrados en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social.

Con esta fórmula se pretende que la jurisdicción social sea competente para enjuiciar conjuntamente a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador en el marco laboral o en conexión directa con el mismo, creándose un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado. En este punto la Ley sigue al pacto social concretado en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), así como a un amplio consenso de la doctrina científica.

Asimismo, esta unificación permite de manera general convertir el orden social en el garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos. De este modo no sólo se fortalecen los instrumentos judiciales para proteger a las víctimas de accidentes de trabajo, sino que además se disponen los recursos para hacer efectiva la deuda de protección del empresario y la prevención de riesgos laborales. Esta asignación de competencias se efectúa con carácter pleno, incluyendo a los funcionarios o personal estatutario, quienes deberán plantear, en su caso, sus reclamaciones ante el orden jurisdiccional social en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la 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 o estatutaria o laboral. Se incluyen además competencias sobre medidas cautelares. Por último, se asigna al orden social la competencia sobre las cuestiones relativas a los órganos de representación de personal en materia relacionada con la prevención de riesgos en el trabajo, a través, en su caso, de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, con independencia del tipo de personal que intervenga en su designación o composición.

Modernizar la normativa procesal laboral facilita, en consecuencia, el efectivo cumplimiento de las políticas de promoción de la salud y seguridad en el lugar de trabajo, evita la necesidad de intervención sucesiva de diversos órdenes jurisdiccionales, que ocasiona dilaciones, gastos innecesarios y pronunciamientos diversos contradictorios, al tiempo que proporciona un marco normativo que garantice la seguridad jurídica.

Por otro lado, la unificación de la materia laboral en el orden social convierte también a éste en el garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo. Además de la mencionada atracción competencial de los litigios vinculados a la salud y seguridad en el trabajo, se unifica el conocimiento de cualquier otra vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas conectada a la relación laboral, como puede ser el caso del acoso.

En este punto, se pretende asimismo dar respuesta a las exigencias de la doctrina constitucional emanada de la Sentencia del Tribunal Constitucional 250/2007, de 17 de diciembre. Esta sentencia posibilita la extensión competencial del orden social frente a los terceros sujetos causantes de la vulneración de un derecho fundamental e interpreta que también puede ser sujeto activo del acoso el trabajador de una tercera empresa. Corresponde al orden social conocer de cuantas pretensiones se deduzcan al respecto, contra el empresario o contra los terceros citados, puesto que la actuación de éstos se produce en conexión directa con la relación laboral, excluyéndose expresamente por esta Ley la competencia residual que tradicionalmente ha venido asumiendo el orden jurisdiccional civil respecto de litigios sobre daños en cuya intervención haya intervenido alguna persona distinta del directo empresario o empleador.

Otra de las cuestiones de mayor trascendencia en el ámbito laboral es la impugnación de los actos administrativos, singulares o generales, en materia laboral y de seguridad social y, en especial, de las resoluciones contractuales colectivas por causas objetivas, por lo que, por último, se especifica su atribución al orden social. Esta Ley pretende clarificar la jurisdicción competente sobre las esenciales materias relativas a la asistencia y protección social pública, asignando al orden jurisdiccional social, las relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad y las incluidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, y continuando las restantes como objeto de conocimiento del orden contencioso-administrativo. Con ello se adapta la normativa procesal laboral a la doctrina constitucional en su interpretación de la protección social, conforme al artículo 41 de la Constitución y, de esta manera, la jurisdicción social queda configurada como el juez natural de todas las esenciales políticas públicas relativas a la protección social. No obstante, la entrada en vigor de la atribución competencial sobre las prestaciones de dependencia en favor del orden jurisdiccional social se demora en cuanto a su efectividad, concediendo a tal fin al Gobierno el plazo de tres años para que remita a las Cortes el correspondiente Proyecto de Ley, para poder tener en cuenta la incidencia de las distintas fases de aplicación de la Ley de Dependencia en orden a una más ágil respuesta judicial.

No obstante, se han mantenido las excepciones recogidas en la normativa concursal, así como la competencia del orden contencioso-administrativo con respecto a determinados actos administrativos en materia de seguridad social más directamente vinculados con la recaudación de las cuotas y demás recursos de la misma y la actuación de la Tesorería General de la Seguridad Social.

IV

En un segundo eje se desenvuelve la modernización de la normativa del procedimiento social hacia una agilización de la tramitación procesal. En la consecución de un procedimiento más ágil y eficaz, se ha realizado un ajuste íntegro de la normativa procesal social a las previsiones de la supletoria Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, así como a la interpretación efectuada de la normativa procesal social por la jurisprudencia social y constitucional. Dicho ajuste ha permitido precisar armónicamente unos principios más acordes con el proceso social en aspectos como la regulación de las medidas cautelares, esenciales cuando se trata de vulneraciones de derechos fundamentales y libertades públicas, la reforma de las modalidades procesales de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de materia electoral para incluir en su ámbito la impugnación del preaviso de elecciones sindicales.

Se agiliza la tramitación procesal a partir del establecimiento de un conjunto de medidas y de reglas entre las que se incluyen disposiciones especiales sobre acumulación y reparto, en materias relativas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, supresión de trámites superfluos o eliminación de traslados materiales de actuaciones innecesarios con las nuevas tecnologías, a cuya progresiva implantación la Ley se muestra abierta en distintas disposiciones. En la misma línea, se refuerza la conciliación extrajudicial y la mediación, el arbitraje, con regulación de una modalidad procesal de impugnación del laudo y con previsión de la revisión de los laudos arbitrales firmes, y la posibilidad de transacción judicial en cualquier momento del proceso, incluida la ejecución.

También en fase de recurso se ha procurado racionalizar el procedimiento. Se sistematiza así el recurso de suplicación, para actualizar sus cuantías, que permanecían inalteradas a pesar de la evolución de las posibles magnitudes económicas de referencia como los índices de precios y los salarios mínimos y pensiones, y ajustarlo a las nuevas competencias, siguiendo, respecto de estas últimas, criterios similares a los contenidos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, así como a las propuestas efectuadas por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial el 28 de enero de 2010, relativas al proceso social. Se generaliza el acceso a la suplicación en supuestos de cierre anticipado del proceso, situación que, al carecer hasta ahora de recurso, ha dado lugar a un excesivo número de recursos de amparo, precisamente en la fase en la que la garantía de la tutela judicial efectiva se despliega con mayor intensidad. Se trataba de

una deficiencia estructural, cuya subsanación contribuirá a reducir la carga del Tribunal Constitucional. Esta preocupación ha inspirado igualmente otras reglas a lo largo de la Ley, como la exigencia de especificación del derecho o libertad fundamental vulnerados, tanto en la demanda como en la sentencia, en los procesos de tutela de tales derechos, la reestructuración del proceso de tutela de los mismos, como medio de obtener el amparo judicial ordinario, la sistematización de la nulidad de resoluciones definitivas, la revisión y la audiencia al rebelde, la posibilidad de utilizar las sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos como doctrina de contraste y, en general, la asignación al juez de lo social de la función de garante ordinario de los derechos fundamentales, tanto en las relaciones de trabajo como en el proceso social. El presente texto normativo también amplía el ámbito del recurso de casación para la unificación de doctrina, facultando al Ministerio Fiscal para su planteamiento a instancia de asociaciones empresariales o sindicales y entidades públicas, ampliando, de esta forma, el ámbito de las materias que podrán ser objeto de una rápida unificación doctrinal en casación.

En otros casos se introducen, con la misma finalidad, normas que la práctica forense aconsejaba para una mayor certeza y unificación en el orden social, así como mayores garantías para la defensa. Es el caso de las normas específicas sobre procesos complejos para mantener la oralidad sin indefensión en el examen y práctica de la prueba y conclusiones, o los supuestos en los que se evitan como regla las meras ratificaciones innecesarias del personal médico o inspector en sus previas intervenciones durante la tramitación administrativa, así como las pruebas testificales de escaso valor probatorio. En la misma línea se incardina una importante reforma de las reglas de acumulación, en aras de favorecer la economía procesal, la homogeneidad y la rapidez en la respuesta judicial.

Mediante este segundo eje de reforma, la nueva Ley permite integrar y aprovechar las potencialidades que ofrece la nueva oficina judicial. Se articulan las previsiones legales necesarias para la plena implantación de las nuevas tecnologías, se armoniza el texto con las recientes modificaciones de la citada Ley 13/2009, de 3 de noviembre, y se completa el diseño procesal necesario para la implantación de la nueva estructura funcional de los juzgados y tribunales.

La agilización de la tramitación procesal pretende ofrecer a los tribunales españoles y a quienes actúen ante ellos, un marco procesal que asegure mayor precisión y eficacia en la definición y aplicación jurisdiccional de los derechos y deberes de trabajadores y empresarios, así como de los niveles de cobertura de seguridad social ante situaciones de necesidad. Estos efectos redundan en una mayor certeza, seguridad y confianza de los agentes sociales y económicos en el marco del espacio social europeo.

V

La agilización del proceso no ha de ir en detrimento de la tutela judicial efectiva y la protección de los intereses de las partes. En este sentido, se recogen una serie de reglas sobre la carga probatoria, en especial en materia de accidentes de trabajo, conforme a la jurisprudencia social, para garantizar la igualdad entre las partes. Se regulan, asimismo, la posible utilización de procedimientos de presentación y de formularios, que faciliten la labor de los interesados y profesionales, y los procedimientos de señalamiento inmediato de la vista, que igualmente puedan establecerse, así como la formulación de peticiones iniciales monitorias, en supuestos de presumible determinación, liquidez y falta de controversia de la deuda y con aportación de un principio de prueba al respecto que, en caso de oposición, dará lugar a la conversión del procedimiento en ordinario. Todas estas medidas, en relación con la nueva estructura de la oficina judicial, pueden permitir una más ágil tramitación y tratamiento informático de un número no desdeñable de procedimientos, permitiendo así concentrar la atención del órgano jurisdiccional en otros procesos de mayor entidad cuantitativa y cualitativa.

También, el nuevo texto normativo refuerza la presencia en juicio del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y de las entidades gestoras y colaboradoras, en su función de velar por los intereses públicos. En particular, se destaca el papel del FOGASA en el proceso social, otorgándole los poderes procesales necesarios para llevar a cabo su función de tutela de intereses públicos, y se recaba su colaboración activa desde el primer momento. Se han tenido en cuenta las conclusiones de la doctrina jurisprudencial, Sentencias del Tribunal

Supremo de 22 de octubre de 2002 y de 14 de octubre de 2005, y constitucional, Sentencias del Tribunal Constitucional 60/1992 y 90/1994, en la línea de clarificar la incidencia de las alegaciones del FOGASA y su eventual efecto preclusivo.

Se establece también una forma de interrelación entre los órganos judiciales sociales y el FOGASA, para recabar y aportar información en defensa de los intereses públicos, como también se hace con respecto a la Tesorería General de la Seguridad Social y entidades u organismos gestores de prestaciones de Seguridad Social. Debe destacarse igualmente, con análoga finalidad, la expresa previsión de notificación a estos organismos públicos de las resoluciones que pudieran depararles perjuicios. La norma ahora prevista puede, además, resultar de utilidad en litigios de los que pudieran derivarse en el futuro prestaciones de garantía salarial, aun cuando en dicho momento no esté la empresa desaparecida o en situación de insolvencia actual.

Cabe destacar por otra parte la exención expresa que se hace a favor de los sindicatos de efectuar depósitos y consignaciones en sus actuaciones ante el orden social. Existía el riesgo de que, en ausencia de concreta indicación legal, se pudiera cuestionar para los titulares de las acciones colectivas en defensa de los intereses de los trabajadores, la exención de depósitos y consignaciones en los recursos de reposición y en otros distintos de los de suplicación y casación. Se favorece así la intervención colectiva sindical que, en un plano de economía de recursos, hace innecesarios múltiples y costosos procesos individuales. La Ley refuerza, por otra parte, la legitimación de los sindicatos con implantación en el ámbito del conflicto para la defensa de los intereses colectivos conforme a la doctrina constitucional, destacando que, en la fase de ejecución, ese interés debe estar referido esencialmente al mantenimiento de la actividad y a la conservación de los puestos de trabajo.

La Ley también ha querido regular a través de distintas previsiones concretas las consecuencias de la atribución al orden social, por Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del trabajo autónomo, de las reclamaciones de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, con el objetivo de mejorar su tutela jurisdiccional ante las decisiones del empresario-cliente que está en una posición de preponderancia económica frente a ellos. El planteamiento de la delimitación jurídica entre dos relaciones posibles de orden materialmente distinto, como son la relación civil o mercantil de servicios y la relación laboral, puede generar inconvenientes procesales con riesgo de pérdida de derechos para los demandantes. Se procura así establecer reglas para los supuestos, frecuentes en la práctica, en los que el demandante, al accionar por despido, pueda pretender que la relación es laboral y no de trabajo autónomo económicamente dependiente, posibilitando que, con carácter eventual, y para el caso de desestimación de la primera, se ejerciten las acciones que corresponderían al tratarse de un trabajador en el régimen de autónomos, sin obligar a un nuevo procedimiento en esta segunda hipótesis. De otro modo, se puede generar, o bien el efecto de que se sigan dos procesos sucesivos cuando el primero no califica de laboral la relación, o bien de que precluya su derecho si no lo hizo valer en la primera ocasión. Se aprovecha igualmente esta Ley para modificar la Ley del Estatuto del trabajo autónomo en el punto relativo a considerar meramente declarativo y no constitutivo el contrato escrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como a clarificar el acceso a la jurisdicción como vía de reconocimiento de tal condición.

La nueva Ley incluye novedades muy destacadas, llamadas a agilizar la jurisdicción social, entre las que merece destacarse el impulso que se da tanto a la mediación previa como a la intraprocesal. También merece especial mención la ampliación del ámbito del recurso de casación unificadora al regularse una modalidad del mismo que puede interponerse por el Ministerio Fiscal en defensa de la legalidad y sin necesidad de que concurra el presupuesto de contradicción de sentencias, con lo que se logrará una mayor celeridad en la unificación de doctrina y en temas que hasta ahora serían de muy difícil acceso a dicho recurso.

Es también destacable en materia de ejecución, la extensión de los efectos de las sentencias en materia de conflicto colectivo, reforzando la eficacia real de las sentencias recaídas en este tipo de procesos, que podrá ir más allá de la mera interpretación o declaración con eficacia general de la nulidad o validez de normas convencionales o prácticas empresariales, para comprender la ejecución individualizada de los

pronunciamientos susceptibles de tal determinación, con legitimación de los sujetos colectivos, no solamente en condenas con traducción económica sino incluso en procesos sobre movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo de efectos colectivos u otras prácticas empresariales de posible desagregación en actuaciones individuales. E, igualmente, cabe resaltar la previsión expresa, hasta ahora solamente posible por la vía, no exenta de dificultades, de la aplicación subsidiaria de la regulación procesal civil, sobre condenas de futuro y la posibilidad de alcanzar acuerdos transaccionales en ejecución.

VI

En lo que se refiere a la estructura de la norma, ésta está formada por 305 artículos, tres disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete finales. Los capítulos se distribuyen en cuatro libros: parte general, proceso ordinario y otras modalidades procesales, medios de impugnación y ejecución de resoluciones judiciales.

El Libro Primero contiene la parte general. En el Título I, el Capítulo I delimita las materias que son conocidas por los órganos de la jurisdicción social. El artículo 2 contiene una enumeración exhaustiva, en términos positivos, de los asuntos encomendados a este orden jurisdiccional, mientras que el artículo 3 realiza una delimitación negativa de la competencia. El segundo Capítulo recoge las normas generales de competencia de juzgados y tribunales del orden social, concretando éstas para cada órgano (juzgados, Salas de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, Audiencia Nacional y Tribunal Supremo). El tercer Capítulo se refiere a los conflictos y cuestiones de competencia, ordenando la forma de resolver los conflictos de competencia que se produzcan entre los órganos jurisdiccionales del orden social y los de otros órdenes, sin que se hayan introducido modificaciones respecto de la regulación anterior, pues sigue remitiéndose a las normas de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Por último, el Capítulo Cuarto recoge el régimen de abstención y recusación, remitiéndose a las normas de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Se definen, para el orden jurisdiccional social, los órganos competentes para instruir y decidir los incidentes de recusación, en los mismos términos de la Ley anterior.

El Título II contiene las normas relativas a las partes procesales. El Capítulo I regula los requisitos de capacidad y legitimación procesal. En los artículos 16 y 17, en materia de capacidad y legitimación, se mantienen las normas generales previstas en la legislación anterior y en la Ley de Enjuiciamiento Civil, realizando los ajustes necesarios para prever la capacidad y legitimación procesal en el caso de aquellos actos o negocios que se atribuyen «ex novo» a esta jurisdicción. Además, en coherencia con lo previsto en los artículos 6 y 7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, ahora se atribuye legitimación pasiva a las comunidades de bienes y grupos sin personalidad que actúan como empresarios, con el objetivo de garantizar la existencia de un sujeto susceptible de ser demandado por los trabajadores en caso de que sea necesario.

En el Capítulo II, relativo a la representación y defensa procesales, respetando los principios generales de nuestro ordenamiento jurídico, se introducen novedades cuya finalidad es evitar prácticas de desacumulación de demandas cuando las acciones ejercitadas son legalmente acumulables. Igualmente se establece una regulación tendente a facilitar la designación de representante común cuando la parte demandada esté integrada por más de diez sujetos, y no solamente cuando son demandantes, como hasta ahora, lo que es relativamente frecuente en la práctica y origina graves dilaciones, al no estar previsto actualmente un sistema de designación común con las garantías necesarias. Finalmente se introduce un nuevo párrafo en el artículo 19 a fin de facilitar la atribución de capacidad procesal a la representación unitaria o sindical cuando la demanda pueda afectar a todos o a la mayor parte de los trabajadores de una empresa.

El Capítulo III contiene las normas relativas a la intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial. Además de mejorar la redacción y sistemática del texto, se ha reformado el texto del artículo 23, de forma que se establece la necesidad de citar al FOGASA en los supuestos en que su responsabilidad pudiera derivar de su obligación de pago de una parte de las indemnizaciones.

El Título III se refiere a la acumulación de acciones, procesos y recursos. El Capítulo I regula la acumulación de acciones, procesos y recursos, regulando cada una de éstas en secciones distintas. En este Capítulo se han recogido importantes novedades respecto de la acumulación de acciones, todas ellas tendentes a garantizar una mayor coherencia en la respuesta judicial, eficiencia y agilidad en la resolución de los litigios que se planteen ante la jurisdicción social, particularmente en procesos derivados de accidentes de trabajo y otros relacionados entre sí, como las distintas impugnaciones de un mismo acto o resolución, o la impugnación de distintos actos empresariales coetáneos con significación extintiva, al igual que el planteamiento y resolución conjunta de las acciones de despido y de salarios pendientes de abono en ese momento, salvo cuando se comprometa la prioritaria resolución sobre el despido. El Capítulo II, sobre la acumulación de ejecuciones, no ha sufrido apenas variaciones respecto de la regulación anterior.

El Título IV regula los actos procesales. En el primer Capítulo, «De las actuaciones procesales», la principal novedad es la adición entre los procesos en que los días del mes de agosto deben considerarse hábiles, de los relativos a procesos de impugnación de resoluciones administrativas en expedientes de regulación de empleo, así como de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por la normal urgencia de las medidas, y por analogía a lo que acontece respecto de los despidos individuales y plurales y modificación de condiciones de trabajo, individuales o colectivas.

Se incluyen, además, en el artículo 48 previsiones para adaptar la Administración de Justicia a las nuevas tecnologías, de forma que se posibilite la sustitución de la entrega material de las actuaciones por su acceso informático o entrega en soportes informáticos, lo que podrá evitar desplazamientos a profesionales y usuarios de la Administración de Justicia, y reducir el tiempo de tramitación, sobre todo en la fase de recursos de casación o suplicación.

El Capítulo II de este Título regula el contenido y forma de las resoluciones procesales. En el artículo 50, como principal novedad se han simplificado los supuestos en que procede dictar sentencia oral, relacionándolos directamente con los procesos o modalidades procesales en los que, por razón de la materia o de la cuantía, no proceda recurso de suplicación, incluyendo el supuesto de allanamiento total, con independencia de la materia o de la cuantía.

En el Capítulo III, relativo a los actos de comunicación, además de recoger el reparto de cargas procesales definido por la jurisprudencia constitucional, contiene novedades que enlazan con la regulación de la nueva oficina judicial y la introducción de procedimientos telemáticos de comunicación en el ámbito de la Administración de Justicia, de forma que la norma sea coherente con el nuevo marco procesal.

En el Título V se contienen normas orientadas a evitar el proceso. En el Capítulo I, que hasta ahora se refería exclusivamente a la conciliación previa, se ha adicionado ahora la referencia a la mediación y a los laudos arbitrales, al regularse en dicho Capítulo la eficacia e impugnación de estos últimos.

Además de introducir las modificaciones necesarias para dar coherencia a la norma con el ordenamiento jurídico vigente, incluyendo referencias al Estatuto de los Trabajadores, se añade, igualmente, una mención en el artículo 64 a los procesos que exijan otra forma de agotamiento de la vía administrativa distinta de la reclamación previa, en concreto, la interposición del recurso de alzada o reposición. Por otra parte, en el artículo 66 se ha sustituido la imposición de multa en caso de no comparecer al acto obligatorio de conciliación o mediación, inoperante en la práctica, por la imposición de costas, relacionada con el principio de vencimiento objetivo y que no requiere apreciar temeridad o mala fe.

El Capítulo II regula el agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial. En la legislación anterior se mencionaba tan sólo la reclamación previa a la vía judicial, en relación con los litigios entre la Administración y sus trabajadores o entre la Administración de Seguridad Social, sus entidades gestoras y sus beneficiarios, y ahora ha sido modificado a fin de comprender las diversas formas de agotamiento de la vía administrativa por medio de recurso administrativo ordinario como consecuencia de la atracción al orden social del conocimiento sobre los recursos contra resoluciones administrativas en materia laboral.

Así, la principal novedad contenida en el artículo 69 es la introducción de una mención expresa de aquellos procesos que exijan otra forma de agotamiento de la vía administrativa, distinta de la reclamación previa, dejándose abiertas ambas posibilidades. Por otra parte, en el artículo 70 se ha insertado la regla general, en materia de derechos fundamentales y libertades públicas, de no ser exigible el agotamiento previo de la vía administrativa, conforme al criterio generalmente seguido por la doctrina constitucional.

En el Título VI se regulan los principios del proceso, así como los deberes procesales. No se han producido grandes novedades en este aspecto. La Ley de Procedimiento Laboral de 1990 ya fue pionera en el establecimiento de apremios pecuniarios y multas coercitivas para obtener la ejecución de lo resuelto, pero las mismas solamente se establecieron en el proceso de ejecución. Las normas posteriores, contenidas tanto en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa como en la Ley de Enjuiciamiento Civil del año 2000, han posibilitado, con carácter general, la aplicabilidad de dichos mecanismos también al proceso declarativo y a la fase de recurso. Con tal finalidad se ha incluido esta posibilidad general en esta Ley.

El Libro Segundo contiene las especialidades relativas al proceso ordinario y las modalidades procesales. El Título I regula el proceso ordinario y el Título II se refiere a las modalidades procesales propiamente dichas.

En lo que hace al proceso ordinario, se ha ampliado el texto originario en el artículo 76, con el fin de hacer referencia a la legitimación, y la posibilidad de proporcionar normas de utilidad para los supuestos en los que deba determinarse el empresario o unidad empresarial responsables, muchas veces no conocidos con precisión por el trabajador demandante, para poder formular correctamente la demanda. Se ha mantenido la regla clásica del proceso social, relativa a los testigos, que se integra con el principio general, ex artículo 293.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sobre las causas de anticipación de la prueba.

En materia de anticipación y aseguramiento de prueba, así como de medidas cautelares, se ha realizado una regulación acorde con la Ley de Enjuiciamiento Civil, dejando a salvo las especialidades del proceso social, especialmente la relativa a la exención de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con determinadas medidas cautelares, introduciendo medidas cautelares en procesos de extinción a instancia del trabajador y la posibilidad de ejecución provisional de la sentencia.

En el Capítulo II, que regula el procedimiento ordinario, la regulación contenida respeta lo previsto en el texto anteriormente vigente, introduciendo aquellas modificaciones necesarias para concordar estos artículos con los contenidos en el Libro Primero relativos a la legitimación activa y pasiva, así como a las nuevas competencias asumidas por la jurisdicción social.

Además, en el artículo 81 se contienen importantes novedades que enlazan con las nuevas funciones de los secretarios judiciales en la nueva oficina judicial. En concreto, se atribuye al secretario judicial la comprobación de la concurrencia de los requisitos procesales necesarios, sin introducir una distinción, que sería artificiosa y formalista, entre defectos sustantivos y formales, ya que, en esa fase procesal, todos los apreciables son de esta última clase, sin perjuicio de que la inadmisión preliminar deba quedar reservada a la decisión jurisdiccional. Asimismo, el secretario judicial ha de advertir a las partes, para su subsanación, de posibles defectos en la demanda, en relación con los presupuestos procesales necesarios que pudieran impedir la válida prosecución y término del proceso y el dictado de una sentencia de fondo, de acuerdo con lo previsto en el apartado 4 del artículo 399 y en el apartado 1 del artículo 405 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, así como en relación con los documentos de preceptiva aportación con la propia demanda. En cuanto a la posible falta de jurisdicción o competencia, el secretario ha de dar cuenta al juez o tribunal para que resuelva lo procedente. Todo ello con arreglo a la función de subsanación procesal que tiene la admisión preliminar de la demanda en el juicio laboral, en el que no hay audiencia preliminar, como en el proceso civil ordinario, y reviste por ello la mayor importancia la subsanación de toda clase de defectos procesales que puedan resultar de la demanda en el momento de la presentación de la misma, ya respondan a omisiones, imprecisiones o defectos en ella, falta de capacidad o representación, inadecuación, con eventual transformación de oficio del proceso seguido según el procedimiento que deba

seguirse, litisconsorcio pasivo necesario o cualquier otra causa obstativa de orden procesal, según la práctica habitualmente seguida desde antiguo en el proceso social.

En materia de prueba, el juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas y determinará la naturaleza y clase de cada una de ellas según lo previsto en el artículo 299 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y en la presente Ley. Asimismo resolverá sobre las posibles diligencias complementarias o de adveración de las pruebas admitidas y sobre las preguntas que puedan formular las partes. Se regulan las condiciones de práctica del interrogatorio de parte, delimitando la intervención de quienes hubieran actuado en los hechos en nombre o interés del empresario, así como de la prueba testifical. Se posibilita la aportación anticipada y el examen, con alegaciones complementarias en su caso, cuando la prueba presente especial volumen o complejidad, y se establecen garantías cuando el acceso a documentos o archivos pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental.

Se regula el planteamiento por el órgano jurisdiccional a las partes de cuestiones que deban ser resueltas de oficio o por conexión obligada con las alegaciones de las partes a fin de hacer posible la exhaustividad del pronunciamiento, exigida por el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, asegurando la audiencia de las partes al respecto, que en caso necesario se realizará mediante un breve trámite adicional.

En el Título II se contiene la regulación relativa a las modalidades procesales, estableciéndose la regla general de la transformación del proceso a la modalidad adecuada y excluyendo, en la medida de lo posible, los pronunciamientos absolutorios por inadecuación de procedimiento y la remisión a un ulterior proceso, aunque respetando en su mayor parte la regulación vigente hasta ahora. En el caso de los procesos de despido se integra la posibilidad, hasta ahora solamente prevista para sanciones inferiores, de autorizar una medida sancionadora alternativa, para así favorecer la reanudación de la relación frente a la indemnización compensatoria de la pérdida del puesto de trabajo. Se regulan así mismo en términos semejantes a los anteriores, con precisiones adicionales derivadas de modificaciones legislativas o criterios jurisprudenciales, las reclamaciones al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido, extinción del contrato laboral por causas objetivas u otras, así como los procesos relativos a los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción. En relación con éstos, se regulan ahora expresamente los efectos derivados de la declaración jurisdiccional de ineficacia de la resolución administrativa, cuyo conocimiento se atribuye en esta Ley al orden social, por lo que no es suficiente una regla general de declaración de nulidad de los despidos individuales, además de dar respuesta a las interrogantes suscitadas por la resolución que invalida la autorización administrativa que sustentó en su momento las extinciones individuales, cuestión que ha sido objeto de diversos pronunciamientos a propósito del resarcimiento de los perjudicados.

También se regulan en este Título II, como modalidades procesales, los procesos que afectan a las materias electorales. Se ha incluido un inciso que tiene por finalidad clarificar el ámbito de esta modalidad procesal, en relación con los preceptos del Estatuto de los Trabajadores modificado para comprender toda la materia electoral a partir de la impugnación de preavisos electorales, respondiendo a la originaria motivación de la introducción en su día del arbitraje electoral y a la necesidad de clarificar, cuanto antes, la representatividad de los negociadores del banco social, sea en la empresa o en sectores laborales más amplios.

Igualmente encuentran su acomodo en este Título los procesos relativos a la clasificación profesional, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como los derechos de conciliación de la vida personal y familiar, favoreciendo la aplicación de los criterios convencionales y de las medidas promocionales de la igualdad y los procesos relativos a Seguridad Social, incluida la protección por desempleo.

En el Capítulo VI, sobre los procesos en materia de Seguridad Social, se mantiene la doble vía de reclamación previa u otras formas de agotamiento de la vía administrativa en sentido amplio. En el Capítulo VII, relativo al procedimiento de oficio y al de impugnación de actos administrativos en materia laboral, se ha llevado a cabo una labor de coordinación de los supuestos encuadrables en el primero ya que, al asumir la jurisdicción social gran parte de las competencias para conocer de los actos administrativos en materia laboral, sindical,

riesgos laborales y parte de seguridad social, el procedimiento de oficio derivado de las comunicaciones de la autoridad laboral a la que se refería el texto anterior dejaba de cumplir, en la mayor parte de los supuestos, con su finalidad coordinadora de las jurisdicciones contencioso-administrativa y social. Se regula específicamente una nueva modalidad procesal, a partir de una demanda contencioso-laboral análoga al recurso contencioso-administrativo anteriormente tramitado en dicho orden jurisdiccional, que sirve de cauce a la impugnación de los actos administrativos en materia laboral.

En los Capítulos VIII y IX se regulan los procesos en materia de conflictos colectivos y la impugnación de convenios colectivos de eficacia general y de los laudos sustitutivos de éstos, remitiendo, para el caso de las demandas contra cualquier otro tipo de pactos o acuerdos, exclusivamente al proceso de conflictos colectivos. El Capítulo X regula, sin novedades destacables respecto del régimen anterior, la impugnación de los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o de su modificación, mientras que el undécimo y último regula la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, ajustándolo a la doctrina constitucional, con una regulación más completa y estructurada que la actual, particularmente en cuanto a los términos de los pronunciamientos a dictar y respecto del resarcimiento de la víctima y su estatuto procesal, y ampliando el ámbito de la modalidad procesal de modo decidido más allá de la invocación principal de derechos fundamentales laborales específicos, como la libertad sindical, para comprender con amplitud toda posible vulneración de tales derechos y libertades fundamentales en el ámbito de las relaciones de trabajo, sean genéricos o específicamente laborales, salvo cuando sea necesario seguir una determinada modalidad procesal especial para, en ella, incluir tal alegación, en todo caso con aplicación de las garantías propias de esta modalidad procesal especial, todo ello en términos que eviten las diferencias de interpretación actuales.

El Libro Tercero contiene el régimen relativo a los medios de impugnación, esto es, los recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación, decretos y sentencias. El libro se organiza en seis títulos, regulando cada uno de ellos, salvo el quinto, un medio de impugnación distinto. Las principales novedades en este ámbito, comprenden, en primer lugar, el reconocimiento de legitimación para recurrir también a la parte favorecida aparentemente por el fallo, de acuerdo con los criterios constitucionales sobre la afectación real o gravamen causado por el pronunciamiento; en segundo lugar, la regulación de un trámite de impugnación eventual de la sentencia por parte de la recurrida, cuando pretenda alegar otros fundamentos distintos de los aplicados por la recurrente, para el caso de que estos últimos no sean convincentes para el tribunal que conoce del recurso, con posibilidad de alegaciones de la recurrente al respecto, de nuevo de acuerdo con criterios de la doctrina constitucional; y, por último, la interposición e impugnación del recurso ante el tribunal autor de la sentencia recurrida, remitiendo al Tribunal Supremo el recurso ya tramitado sin previo emplazamiento ante el mismo, según la positiva experiencia resultante de la tramitación tradicionalmente aplicada para la suplicación. En el Título IV, que regula el recurso de casación para unificación de doctrina, se han tratado de superar los tradicionales obstáculos que venían dados por la exigencia del requisito de contradicción de sentencias que dificultaba y retrasaba el acceso, lo que se intenta corregir dando legitimación al Ministerio Fiscal para recurrir en defensa de la legalidad en supuestos trascendentes aun cuando no concurra aquel presupuesto. Además, no se han venido admitiendo, como doctrina de contradicción o contraste a efectos de este recurso, las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional, por los órganos jurisdiccionales de ámbito supranacional en materia de derechos fundamentales, ni por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del Derecho comunitario, a pesar de la vinculación de los órganos jurisdiccionales a las anteriores, en aplicación, respectivamente, del apartado 1 del artículo 5 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, del apartado 2 del artículo 10 y del apartado 1 del artículo 96 de la Constitución. Por esta razón, la presente norma amplía el ámbito del recurso unificador para lograr la mejora en el cumplimiento efectivo de su finalidad con las cautelas necesarias para salvaguardar la posición constitucional del Tribunal Supremo. Se ha procurado, finalmente, relacionar entre sí la solicitud de nulidad de actuaciones contra resoluciones definitivas, la audiencia al rebelde y la revisión de sentencias firmes, para evitar la compleja y difícil situación que puede llegar a generarse en la práctica con la regulación actual, en cuanto a la procedencia en cada caso de uno u otro medio impugnatorio.

Por último, el Libro Cuarto regula las normas relativas a la ejecución de sentencias. Merece destacar, en la sistemática de estos artículos, la adaptación a las particularidades de la nueva oficina judicial en cuanto a la distribución de funciones en el seno de los juzgados y tribunales, y muy especialmente, la atribución de competencias específicas en materia de ejecución a los secretarios judiciales. Se han introducido también mejoras técnicas para equiparar plenamente, a efectos de la ejecución definitiva, todos los títulos ejecutivos laborales, tanto los constituidos con intervención judicial como los constituidos sin intervención judicial. Se regula por primera vez, como ya se ha apuntado, la posibilidad de ejecución de determinadas sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo cuando puedan determinarse los afectados y la posibilidad de transacción en la ejecución, con las necesarias cautelas para asegurar la efectividad de lo juzgado.

En las disposiciones finales se establece como supletoria la Ley de Enjuiciamiento Civil y, en su caso, la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios. Se establece también una habilitación al Gobierno para modificar las cuantías correspondientes a los recursos de suplicación y de casación ordinaria, en su caso, y para la adopción de las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente. Finalmente, se regula el régimen transitorio de los procesos iniciados antes de la entrada en vigor de la Ley.

LIBRO PRIMERO

Parte general

TÍTULO I

Del ejercicio de la potestad jurisdiccional

CAPÍTULO I

De la jurisdicción

Artículo 1. *Orden jurisdiccional social.*

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias.

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.

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.

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.

Artículo 3. *Materias excluidas.*

No conocerán los órganos jurisdiccionales del orden social:

a) De la impugnación directa de disposiciones generales de rango inferior a la ley y decretos legislativos cuando excedan los límites de la delegación, aun en las materias laborales, sindicales o de Seguridad Social enumeradas en el artículo anterior.

b) De las cuestiones litigiosas en materia de prevención de riesgos laborales que se susciten entre el empresario y los obligados a coordinar con éste las actividades preventivas de riesgos laborales y entre cualquiera de los anteriores y los sujetos o entidades que hayan asumido frente a ellos, por cualquier título, la responsabilidad de organizar los servicios de prevención.

c) De la tutela de los derechos de libertad sindical y del derecho de huelga relativa a los funcionarios públicos, personal estatutario de los servicios de salud y al personal a que se refiere la letra a) del apartado 3 del artículo 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) De las disposiciones que establezcan las garantías tendentes a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga y, en su caso, de los servicios o dependencias y los porcentajes mínimos de personal necesarios a tal fin, sin perjuicio de la competencia del orden social para conocer de las impugnaciones exclusivamente referidas a los actos de designación concreta del personal laboral incluido en dichos mínimos, así como para el conocimiento de los restantes actos dictados por la autoridad laboral en situaciones de conflicto laboral conforme al Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

e) De los pactos o acuerdos concertados por las Administraciones públicas con arreglo a lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que sean de aplicación al personal funcionario o estatutario de los servicios de salud, ya sea de manera exclusiva o conjunta con el personal laboral; y sobre la composición de las Mesas de negociación sobre las condiciones de trabajo comunes al personal de relación administrativa y laboral.

f) De las impugnaciones de los actos administrativos en materia de Seguridad Social relativos a inscripción de empresas, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarifación, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, así como en materia de liquidación de cuotas, actas de liquidación y actas de infracción vinculadas con dicha liquidación de cuotas y con respecto a los actos de gestión recaudatoria, incluidas las resoluciones dictadas en esta materia por su respectiva entidad gestora, en el supuesto de cuotas de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social y, en general, los demás actos administrativos conexos a los anteriores dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social; así como de los actos administrativos sobre asistencia y protección social públicas en materias que no se encuentren comprendidas en las letras o) y s) del artículo 2.

g) De las reclamaciones sobre responsabilidad patrimonial de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, así como de las demás entidades, servicios y organismos del Sistema Nacional de Salud y de los centros sanitarios concertados con ellas, sean estatales o autonómicos, por los daños y perjuicios causados por o con ocasión de la asistencia sanitaria, y las correspondientes reclamaciones, aun cuando en la producción del daño concurran con particulares o cuenten con un seguro de responsabilidad.

h) De las pretensiones cuyo conocimiento y decisión esté reservado por la Ley Concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso.

CAPÍTULO II

De la competencia

Artículo 4. *Competencia funcional por conexión.*

1. La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden, que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo y en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

2. Las cuestiones previas y prejudiciales serán decididas en la resolución judicial que ponga fin al proceso. La decisión que se pronuncie no producirá efecto fuera del proceso en que se dicte.

3. Hasta que las resuelva el órgano judicial competente, las cuestiones prejudiciales penales suspenderán el plazo para adoptar la debida decisión sólo cuando se basen en falsedad documental y su solución sea de todo punto indispensable para dictarla.

4. La suspensión de la ejecución por existencia de una cuestión prejudicial penal sólo procederá si la falsedad documental en que se base se hubiere producido después de constituido el título ejecutivo y se limitará a las actuaciones ejecutivas condicionadas directamente por la resolución de aquélla.

Artículo 5. *Apreciación de oficio de la falta de jurisdicción o de competencia.*

1. Si los órganos jurisdiccionales apreciaren la falta de jurisdicción o de competencia internacional, o se estimaren incompetentes para conocer de la demanda por razón de la materia, del territorio o de la función, dictarán auto declarándolo así y previniendo al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho.

2. Igual declaración deberán hacer en los mismos supuestos al dictar sentencia, absteniéndose de entrar en el conocimiento del fondo del asunto.

3. La declaración de oficio de la falta de jurisdicción o de competencia en los casos de los dos párrafos anteriores requerirá previa audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal en plazo común de tres días.

4. Contra el auto de declaración de falta de jurisdicción o de competencia podrán ejercitarse los recursos previstos en la presente Ley. Si en el auto se declarase la jurisdicción y competencia del órgano de la jurisdicción social, la cuestión podrá suscitarse de nuevo en el juicio y, en su caso, en el recurso ulterior.

5. Si la acción ejercitada estuviere sometida a plazo de caducidad, se entenderá suspendida desde la presentación de la demanda hasta que el auto que declare la falta de jurisdicción o de competencia sea firme.

Artículo 6. *Juzgados de lo Social.*

1. Los Juzgados de lo Social conocerán en única instancia de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social, con excepción de los asignados expresamente a la competencia de otros órganos de este orden jurisdiccional en los artículos 7, 8 y 9 de esta Ley y en la Ley Concursal.

2. En aplicación de lo establecido en el apartado anterior, conocerán también 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:

a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado.

b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, salvo los que procedan del respectivo Consejo de Gobierno.

c) Las Administraciones de las entidades locales.

d) Cualquier otro organismo o entidad de derecho público que pudiera ostentar alguna de las competencias administrativas a las que se refieren las mencionadas letras del artículo 2 de esta Ley.

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 9. *Sala de lo Social del Tribunal Supremo.*

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá:

a) En única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social cuando hayan sido dictados por el Consejo de Ministros.

b) De los recursos de casación establecidos en la Ley.

c) De la revisión de sentencias firmes dictadas por los órganos jurisdiccionales del orden social y de la revisión de laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social.

d) De las demandas de error judicial cuando el órgano al que se impute el error pertenezca al orden jurisdiccional social, salvo cuando éste se atribuyese a la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo o a alguna de sus secciones en que la competencia corresponderá a la Sala que se establece en el artículo 61 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

e) De las cuestiones de competencia suscitadas entre órganos del orden jurisdiccional social que no tengan otro superior jerárquico común.

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.

CAPÍTULO III

De los conflictos de competencia y de las cuestiones de competencia

Artículo 12. *Régimen legal.*

Los conflictos de competencia entre los órganos jurisdiccionales del orden social y los de otros órdenes de la jurisdicción se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Artículo 13. *Cuestiones de competencia.*

1. No podrán suscitarse cuestiones de competencia entre jueces y tribunales subordinados entre sí, estándose al respecto a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
2. Las cuestiones de competencia que se susciten entre órganos del orden social de la jurisdicción serán decididas por el inmediato superior común.

Artículo 14. *Tramitación de las cuestiones de competencia.*

Las cuestiones de competencia se sustanciarán y decidirán con sujeción a lo dispuesto en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, salvo lo dispuesto en las siguientes reglas:

1.ª Las declinatorias se propondrán como excepciones y serán resueltas previamente en la sentencia, sin suspender el curso de los autos.
2.ª Si se estimase la declinatoria, el demandante podrá deducir su demanda ante el órgano territorialmente competente, y si la acción estuviese sometida a plazo de caducidad se entenderá suspendida desde la presentación de la demanda hasta que la sentencia que estime la declinatoria quede firme.

CAPÍTULO IV

De la abstención y de la recusación

Artículo 15. *Régimen legal y procedimiento.*

1. La abstención y la recusación se regirán, en cuanto a sus causas, por la Ley Orgánica del Poder Judicial, y en cuanto al procedimiento, por lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil.
No obstante lo anterior, la recusación habrá de proponerse en instancia con anterioridad a la celebración de los actos de conciliación y juicio y, en recursos, antes del día señalado para la votación y fallo o, en su caso, para la vista.
En cualquier caso, la proposición de la recusación no suspenderá la ejecución.
2. Instruirán los incidentes de recusación:

a) Cuando el recusado sea el Presidente o uno o más Magistrados de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia o de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, un Magistrado de la Sala a la que pertenezca el recusado, designado en virtud de un turno establecido por orden de antigüedad.
b) Cuando se recusare a todos los Magistrados de una Sala de Justicia, el Magistrado que corresponda por turno de antigüedad de los que integren el Tribunal correspondiente, siempre que no estuviere afectado por la recusación, y si se recusare a todos los Magistrados que integran la Sala de lo Social del Tribunal correspondiente, un Magistrado de la Sala de lo Contencioso-Administrativo designado por sorteo entre todos sus integrantes.

c) Cuando el recusado sea un Juez de lo Social, un Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, designado en virtud de un turno establecido por orden de antigüedad.

La antigüedad se regirá por el orden de escalafón en la carrera judicial.

En los casos en que no fuere posible cumplir lo prevenido en los párrafos anteriores, la Sala de Gobierno del Tribunal correspondiente designará al instructor, procurando que sea de mayor categoría o, al menos, de mayor antigüedad que el recusado o recusados.

3. Decidirán los incidentes de recusación:

a) La Sala prevista en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando el recusado sea el Presidente de la Sala de lo Social o dos o más de los Magistrados de dicha Sala.

b) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuando se recuse a uno de los Magistrados que la integran.

c) La Sala a que se refiere el artículo 77 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando se hubiera recusado al Presidente de la Sala de lo Social de dicho Tribunal Superior.

d) La Sala a que se refiere el artículo 69 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando se hubiera recusado al Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional o a más de dos Magistrados de una Sección de dicha Sala.

e) Cuando se recusare a uno o dos Magistrados de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, la Sección en la que no se encuentre integrado el recusado o la Sección que siga en orden numérico a aquélla de la que el recusado forme parte.

f) Cuando se recusare a uno o dos Magistrados de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, la Sala en Pleno si no estuviera dividida en Secciones o, en caso contrario, la Sección en la que no se encuentre integrado el recusado o la Sección que siga en orden numérico a aquella de la que el recusado forme parte.

g) Cuando el recusado sea un Juez de lo Social, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente en Pleno, si no estuviera dividida en Secciones o, en caso contrario, la Sección primera.

4. La abstención y la recusación de los secretarios judiciales y de los miembros de los demás cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia se regirán por lo dispuesto para cada uno de ellos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

TÍTULO II

De las partes procesales

CAPÍTULO I

De la capacidad y legitimación procesal

Artículo 16. *Capacidad procesal y representación.*

1. Podrán comparecer en juicio en defensa de sus derechos e intereses legítimos quienes se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.

2. Tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social, cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente. Igualmente tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años.

3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho tendrán igualmente capacidad procesal respecto de

los derechos de naturaleza sindical y de representación, así como para la impugnación de los actos administrativos que les afecten.

4. Por quienes no se hallaren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a Derecho.

5. Por las personas jurídicas comparecerán quienes legalmente las representen. Por las entidades sin personalidad a las que la ley reconozca capacidad para ser parte comparecerán quienes legalmente las representen en juicio. Por las masas patrimoniales o patrimonios separados carentes de titular o cuyo titular haya sido privado de sus facultades de disposición y administración comparecerán quienes conforme a la ley las administren. Por las entidades que, no habiendo cumplido los requisitos legalmente establecidos para constituirse en personas jurídicas, estén formadas por una pluralidad de elementos personales y patrimoniales puestos al servicio de un fin determinado, comparecerán quienes de hecho o en virtud de pactos de la entidad, actúen en su nombre frente a terceros o ante los trabajadores. Por las comunidades de bienes y grupos comparecerán quienes aparezcan, de hecho o de derecho, como organizadores, directores o gestores de los mismos, o en su defecto como socios o partícipes de los mismos y sin perjuicio de la responsabilidad que, conforme a la ley, pueda corresponder a estas personas físicas.

Artículo 17. *Legitimación.*

1. Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes.

2. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social.

En el proceso de ejecución se considerarán intereses colectivos los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo.

3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

4. El Ministerio Fiscal estará legitimado para intervenir en todos aquellos supuestos previstos en la presente Ley.

5. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

6. Contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores.

CAPÍTULO II

De la representación y defensa procesales

Artículo 18. *Intervención en el juicio.*

1. Las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. La representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante el letrado o letrada de la Administración de Justicia, a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta o por escritura pública.

2. En el caso de otorgarse la representación a abogado deberán seguirse los trámites previstos en el apartado 2 del artículo 21.

Artículo 19. *Presentación de la demanda y pluralidad de actores o demandados.*

1. La demanda podrá presentarse bien individualmente, bien de modo conjunto, en un solo escrito o en varios y, en este caso, su admisión a trámite equivaldrá a la decisión de su acumulación, que no podrá denegarse salvo que las acciones no sean acumulables según esta Ley.

2. En los procesos en los que demanden de forma conjunta más de diez actores, éstos deberán designar un representante común, con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio. Este representante deberá ser necesariamente abogado, procurador, graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato. Dicha representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante el letrado o letrada de la Administración de Justicia, a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta, por escritura pública o mediante comparecencia ante el servicio administrativo que tenga atribuidas las competencias de conciliación, mediación o arbitraje o el órgano que asuma estas funciones. Junto con la demanda se deberá aportar el documento correspondiente de otorgamiento de esta representación.

3. Cuando se acuerde la acumulación de los procesos correspondientes a varias demandas presentadas contra un mismo demandado, afectando de este modo el proceso a más de diez actores, así como cuando la demanda o demandas se dirijan contra más de diez demandados, siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos, el secretario judicial les requerirá para que designen un representante común, pudiendo recaer dicha designación en cualquiera de los sujetos mencionados en el apartado anterior. A tal efecto, junto con la comunicación a los actores de la resolución de acumulación, el secretario judicial les citará de comparecencia dentro de los cuatro días siguientes para el nombramiento del representante común; si el día de la comparecencia no asistiese alguno de los citados en forma, se procederá a la designación del representante común, entendiéndose que quien no comparezca acepta el nombramiento efectuado por el resto.

4. Cualquiera de los demandantes o demandados en el caso del apartado anterior podrá expresar su voluntad justificada de comparecer por sí mismo o de designar un representante propio, diferenciado del designado de forma conjunta por los restantes actores o demandados.

5. Cuando por razón de la tutela ejercitada la pretensión no afecte de modo directo e individual a trabajadores determinados se entenderá, a efectos de emplazamiento y comparecencia en el proceso, que los órganos representativos unitarios y, en su caso, la representación sindical, ostentan la representación en juicio de los intereses genéricos del colectivo laboral correspondiente, siempre que no haya contraposición de intereses entre

ellos, y sin perjuicio de la facultad de los trabajadores que indirectamente pudieran resultar afectados, de comparecer por sí mismos o de designar un representante propio.

Artículo 20. *Representación por los sindicatos.*

1. Los sindicatos podrán actuar en un proceso, en nombre e interés de los trabajadores y de los funcionarios y personal estatutario afiliados a ellos que así se lo autoricen, para la defensa de sus derechos individuales, recayendo en dichos afiliados los efectos de aquella actuación.

2. En la demanda, el sindicato habrá de acreditar la condición de afiliado del trabajador o empleado y la existencia de la comunicación al afiliado de su voluntad de iniciar el proceso. La autorización se presumirá concedida salvo declaración en contrario del afiliado. En el caso de que no se hubiese otorgado esta autorización, el trabajador o empleado podrá exigir al sindicato la responsabilidad que proceda, que habrá de decidirse en proceso social independiente.

3. Si en cualquier fase del proceso el afiliado expresara en la oficina judicial que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la autorización de actuación en su nombre, el juez o tribunal, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite.

4. Los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones ante el orden social y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social.

Artículo 21. *Intervención de abogado, graduado social colegiado o procurador.*

1. La defensa por abogado y la representación técnica por graduado social colegiado tendrá carácter facultativo en la instancia. En el recurso de suplicación los litigantes habrán de estar defendidos por abogado o representados técnicamente por graduado social colegiado. En el recurso de casación y en las actuaciones procesales ante el Tribunal Supremo será preceptiva la defensa de abogado. Cuando la defensa sea facultativa, con excepción de lo previsto en el artículo siguiente, podrá utilizarla sin embargo cualquiera de los litigantes, en cuyo caso será de su cuenta el pago de los honorarios o derechos respectivos con las excepciones contempladas en la legislación sobre asistencia jurídica gratuita.

2. Si el demandante pretendiese comparecer en el juicio asistido de abogado, representado técnicamente por graduado social o representado por procurador, lo hará constar en la demanda, indicando los datos de contacto del profesional. Asimismo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 del artículo 81, el demandado pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, indicando también los datos de contacto de su profesional, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. En este caso, el actor que no hubiese efectuado dicha designación podrá hacerlo, comunicando al juzgado o tribunal dentro de los dos días siguientes a la notificación tal circunstancia. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social.

3. Si en cualquier otra actuación, diversa al acto de juicio, cualquiera de las partes pretendiese actuar asistido de letrado, el secretario judicial adoptará las medidas oportunas para garantizar la igualdad de las partes.

4. La solicitud de designación de abogado por el turno de oficio por los trabajadores y los beneficiarios del sistema de seguridad social que, por disposición legal ostentan todos el derecho a la asistencia jurídica gratuita, dará lugar a la suspensión de los plazos de caducidad o la interrupción de la prescripción de acciones. Cuando el abogado designado para un proceso considere insostenible la pretensión deberá seguir el procedimiento previsto en los artículos 32 a 35 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

5. Los funcionarios y el personal estatutario en su actuación ante el orden jurisdiccional social como empleados públicos gozarán del derecho a la asistencia jurídica gratuita en los mismos términos que los trabajadores y beneficiarios del sistema de seguridad social.

Artículo 22. *Representación y defensa del Estado.*

1. La representación y defensa del Estado y demás entes del sector público se regirá, según proceda, por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones públicas y las demás normas que le sean de aplicación.

2. La representación y defensa de las Entidades Gestoras y de los Servicios Comunes de la Seguridad Social corresponderá a los letrados de la Administración de la Seguridad Social, sin perjuicio de que para supuestos determinados pueda conferirse la representación conforme a las reglas generales del artículo 18 o designarse abogado al efecto.

CAPÍTULO III

De la intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial

Artículo 23. *Intervención del Fondo de Garantía Salarial.*

1. El Fondo de Garantía Salarial, cuando resulte necesario en defensa de los intereses públicos que gestiona y para ejercitar las acciones o recursos oportunos, podrá comparecer como parte en cualquier fase o momento de su tramitación, en aquellos procesos de los que se pudieran derivar prestaciones de garantía salarial, sin que tal intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones.

2. En supuestos de empresas incursas en procedimientos concursales, así como de las ya declaradas insolventes o desaparecidas, y en las demandas de las que pudiera derivar la responsabilidad prevista en el apartado 8 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el secretario judicial citará como parte al Fondo de Garantía Salarial, dándole traslado de la demanda a fin de que éste pueda asumir sus obligaciones legales e instar lo que convenga en Derecho.

Igualmente deberán ser notificadas al Fondo de Garantía las resoluciones de admisión a trámite, señalamiento de la vista o incidente y demás resoluciones, incluida la que ponga fin al trámite correspondiente, cuando pudieran derivarse responsabilidades para el mismo.

3. El Fondo de Garantía Salarial dispondrá de plenas facultades de actuación en el proceso como parte, pudiendo oponer toda clase de excepciones y medios de defensa, aun los personales del demandado, y cuantos hechos obstativos, impeditivos o modificativos puedan dar lugar a la desestimación total o parcial de la demanda, así como proponer y practicar prueba e interponer toda clase de recursos contra las resoluciones interlocutorias o definitivas que se dicten.

4. El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, el Fondo de Garantía Salarial podrá impugnar los laudos arbitrales, las conciliaciones extrajudiciales o judiciales, los allanamientos y las transacciones aprobadas judicialmente, de poderse derivar de tales títulos obligaciones de garantía salarial, a cuyo efecto se le dará traslado de los mismos en dichos casos por la autoridad que los dicte o apruebe.

5. En los supuestos del apartado 2 de este artículo, así como cuando comparezca en juicio en virtud de lo dispuesto en el apartado 1, el Fondo de Garantía Salarial deberá alegar todos aquellos motivos de oposición que se refieran a la existencia de la relación laboral, circunstancias de la prestación, clase o extensión de la deuda o a la falta de cualquier otro requisito procesal o sustantivo. La estimación de dichas alegaciones dará lugar al pronunciamiento que corresponda al motivo de oposición alegado, según su naturaleza, y a la exclusión o reducción de la deuda, afectando a todas las partes.

La estimación de la caducidad o prescripción de la acción dará lugar a la absolución del empresario y del propio Fondo de Garantía, si hubieran alegado la prescripción o si se apreciase de oficio o a instancia de parte la caducidad. No obstante, si se apreciase interrupción de la prescripción por haber existido reclamación extrajudicial frente al empresario o reconocimiento por éste de la deuda, éstos no surtirán efectos interruptivos de

la prescripción frente al Fondo de Garantía y se absolverá a éste, sin perjuicio del pronunciamiento que proceda frente al empresario, salvo que el reconocimiento de deuda haya tenido lugar ante un servicio administrativo de mediación, arbitraje o conciliación, o en acta de conciliación en un proceso judicial, en cuyo caso la interrupción de la prescripción también afectará al Fondo de Garantía.

La concurrencia de los requisitos para la prestación de garantía según lo dispuesto en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no será objeto del procedimiento judicial que se dirija contra el empresario para la determinación de la deuda sino del procedimiento administrativo ante el Fondo de Garantía, y en su caso del proceso judicial ulterior que resuelvan sobre la solicitud de prestación de garantía salarial.

6. Si el Fondo de Garantía hubiera sido emplazado con carácter preceptivo según lo dispuesto en el apartado 2, estará vinculado por la sentencia que se dicte. En los demás casos, la entidad de garantía estará vinculada en el procedimiento relativo a la prestación de garantía y ante el trabajador por el título judicial que hubiera determinado la naturaleza y cuantía de la deuda empresarial, siempre que concurran los requisitos para la prestación de garantía salarial y sin perjuicio de los recursos o impugnaciones que pudiere haber deducido en el procedimiento seguido frente al empresario, si bien podrá ejercitar acciones contra quien considere verdadero empresario o grupo empresarial o cualquier persona interpuesta o contra quienes hubieran podido contribuir a generar prestaciones indebidas de garantía salarial.

7. En los procedimientos seguidos contra el Fondo de Garantía Salarial al amparo de la legislación laboral, las afirmaciones de hecho contenidas en el expediente y en las que se haya fundamentado la resolución del mismo harán fe, salvo prueba en contrario.

8. El órgano jurisdiccional podrá solicitar al Fondo de Garantía Salarial los antecedentes de que disponga en relación con los hechos objeto del procedimiento en los procesos en los que pudiera derivarse responsabilidad para dicho organismo. El Fondo de Garantía, con independencia de su facultad de personación, podrá igualmente aportar dichos antecedentes, aunque no se haya personado en las actuaciones, en cuanto pueda afectar a la prestación de garantía salarial, y a los fines de completar los elementos de conocimiento del órgano jurisdiccional en la resolución del asunto.

Artículo 24. *Pago de prestaciones por el Fondo de Garantía Salarial y subrogación en los derechos y acciones de los trabajadores.*

1. Si el pago de las prestaciones legalmente a cargo del Fondo de Garantía Salarial se hubiere producido con anterioridad al inicio de la ejecución, al instarse ésta, en subrogación de los derechos y acciones de los trabajadores que figuren en el título ejecutivo, deberá acreditarse fehacientemente el abono de las cantidades satisfechas y que éstas corresponden, en todo o en parte, a las reconocidas en el título.

2. Despachada ejecución, el secretario judicial dictará decreto haciendo constar la subrogación producida, que se notificará a los trabajadores afectados o a sus representantes, a quienes, por si pudieren conservar créditos derivados del propio título frente a la empresa ejecutada por la parte no satisfecha por el Fondo, se les ofrecerá la posibilidad de constituirse como ejecutantes en el plazo de quince días. Las cantidades obtenidas se abonarán prorrateadas entre el Fondo y los trabajadores en proporción a los importes de sus respectivos créditos.

TÍTULO III

De la acumulación de acciones, procesos y recursos

CAPÍTULO I

De la acumulación de acciones, procesos y recursos

Sección 1.ª Acumulación de acciones

Artículo 25. *Requisitos de la acumulación objetiva y subjetiva de acciones y reconvención.*

1. El actor podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de diferentes títulos, siempre que todas ellas puedan tramitarse ante el mismo juzgado o tribunal.

2. En los mismos términos podrá el demandado reconvenir.

3. También podrán acumularse, ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir. Se entenderá que el título o causa de pedir es idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismos hechos o en una misma o análoga decisión empresarial o en varias decisiones empresariales análogas.

Si en estos casos, el actor o los actores no ejercitan conjuntamente las acciones, el juzgado deberá acordar la acumulación de los procesos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28, salvo cuando aprecie, de forma motivada, que la acumulación podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

4. En reclamaciones sobre accidente de trabajo y enfermedad profesional se podrán acumular todas las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios derivadas de un mismo hecho, incluso sobre mejoras voluntarias, que el trabajador perjudicado o sus causahabientes dirijan contra el empresario u otros terceros que deban responder a resultas del hecho causante, incluidas las entidades aseguradoras, salvo que hayan debido tramitarse mediante procedimiento administrativo separado, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 30.

5. En demandas derivadas del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando exista más de un juzgado o sección de la misma sala y tribunal, en el momento de su presentación se repartirán al juzgado o sección que conociera o hubiere conocido del primero de dichos procesos, las demandas ulteriores relativas a dicho accidente de trabajo o enfermedad profesional. En su defecto, las partes deberán informar de esta circunstancia al juzgado o sección al que se hubiera repartido la primera demanda o recurso, en el plazo de cinco días desde la notificación de la admisión de la segunda o ulteriores demandas o recursos o en su caso, desde que la parte tenga conocimiento del juzgado o sección a la que hubiere sido turnada la primera demanda o recurso.

6. El actor podrá acumular en su demanda las pretensiones que se deduzcan en relación con un mismo acto o resolución administrativa, así como las que se refieran a varios actos o resoluciones administrativas cuando exista entre ellos conexión directa.

7. Cuando el acto administrativo impugnado afecte a una pluralidad de destinatarios, de existir más de un juzgado o sección de la misma sala y tribunal, las demandas o recursos ulteriores relativas a dicho acto se repartirán al juzgado o sección que estuviere conociendo o hubiere conocido del primero de dichos procesos, siempre que conste dicha circunstancia o se ponga de manifiesto en la demanda o en el recurso. Con tal fin, la Administración autora del acto impugnado comunicará al juzgado o tribunal, tan pronto le conste, si tiene conocimiento de la existencia de otras demandas o recursos en las que puedan concurrir los supuestos de acumulación previstos en esta ley. En su defecto, el resto de partes deberán informar de esta circunstancia al juzgado o sección al que se hubiera repartido la primera demanda o recurso, en el plazo de cinco días desde la notificación de la admisión de la segunda o ulteriores demandas o recursos.

Artículo 26. *Supuestos especiales de acumulación de acciones.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3, 5 y 8 de este artículo, en el apartado 3 del artículo 25, en el apartado 1 del artículo 32 y en el artículo 33, no podrán acumularse a otras en un mismo juicio, salvo la de responsabilidad por daños derivados, ni siquiera por vía de reconvención, las acciones de despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos, las de impugnación de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores y las de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. Tampoco podrán acumularse las acciones en reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia a las que se refiere el artículo 138 bis.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184.

3. Podrán acumularse en una misma demanda las acciones de despido y extinción del contrato siempre que la acción de despido acumulada se ejercite dentro del plazo establecido para la modalidad procesal de despido. Cuando para la acción de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se invoque la falta de pago del salario pactado, contemplada en la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo, pudiendo, en su caso, ampliarse la demanda para incluir las cantidades posteriormente adeudadas.

El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de las cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada adeudadas hasta esa fecha, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta ley.

4. Igualmente podrá acumularse a la reclamación de clasificación profesional por realización de trabajos de categoría o grupo profesional superior la reclamación de las diferencias retributivas derivadas.

5. En el caso de los trabajadores conceptuados por su cliente como autónomos económicamente dependientes, si se accionara por despido alegando la existencia de relación laboral, podrán acumular en una misma demanda a la acción principal de despido y, dentro del mismo plazo de caducidad que ésta, la que puedan formular contra la decisión del cliente de extinguir la relación, con carácter eventual y para el caso de desestimación de la primera. Análoga regla de acumulabilidad se seguirá cuando se alegue como principal la relación de autónomo dependiente y como subsidiaria la relación laboral, así como en el ejercicio de otro tipo de acciones cuando se cuestione la naturaleza laboral o autónoma económicamente dependiente de la relación.

6. No serán acumulables entre sí las reclamaciones en materia de Seguridad Social, salvo cuando tengan la misma causa de pedir y salvo la posibilidad de alegar la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas a que se refiere el apartado 1 del artículo 140.

7. Cuando se presenten demandas acumulando objetiva o subjetivamente acciones, el secretario judicial verificará que concurren los presupuestos indicados en el artículo 25 y en los apartados precedentes, dando cumplimiento en su caso a lo dispuesto en el artículo 19.

8. Asimismo, se podrán acumular en una misma demanda acciones de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por parte de distintos actores contra un mismo demandado siempre que deriven de los mismos hechos o de una misma decisión empresarial.

También se podrán acumular en una misma demanda acciones de despido por causas objetivas derivadas del apartado l) del artículo 49 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, por parte de distintos actores contra un mismo demandado siempre que deriven de cartas de despido con idéntica causa.

Artículo 27. *Acciones indebidamente acumuladas.*

1. Si se ejercitaran acciones indebidamente acumuladas, el secretario judicial requerirá al demandante para que en el plazo de cuatro días subsane el defecto, eligiendo la acción que pretende mantener. En caso de que no lo hiciera, o si se mantuviera la circunstancia de no acumulabilidad entre las acciones, dará cuenta al tribunal para que éste, en su caso, acuerde el archivo de la demanda.

2. No obstante, cuando se trate de una demanda sometida a plazo de caducidad, a la que se hubiera acumulado otra acción, fuera de los supuestos previstos en esta Ley, aunque el actor no opte, se seguirá la tramitación del juicio por aquélla, y el juez o tribunal tendrá por no formulada la otra acción acumulada, advirtiéndose al demandante de su derecho a ejercitarla por separado.

3. Si se hubiera acumulado indebidamente una acción sujeta a plazo de caducidad y otra u otras acciones sometidas igualmente a dicho plazo de caducidad, aunque el actor no opte, se seguirá la tramitación del juicio por la primera de las pretensiones ejercitada en el suplico de la demanda, y en todo caso por la de despido si se hubiese hecho uso de ella, y el juez o tribunal tendrá por no formuladas las demás acciones acumuladas, advirtiéndose al demandante de su derecho a ejercitarlas por separado.

Sección 2.ª Acumulación de procesos

Artículo 28. *Acumulación de procesos seguidos ante el mismo juzgado o tribunal.*

1. Si en el mismo juzgado o tribunal se tramitaran varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, y se ejercitasen en ellas acciones idénticas o susceptibles de haber sido acumuladas en una misma demanda, se acordará obligatoriamente la acumulación de los procesos, salvo cuando el juzgado o tribunal aprecie, de forma motivada, que la acumulación podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

2. Cuando en materia de prestaciones de Seguridad Social o sobre recargo de prestaciones, se impugnare un mismo acto administrativo, o actos de reproducción, confirmación o ejecución de otro anterior, o actos entre los que exista conexión directa, se acordará la acumulación de los procesos aunque no coincidan todas las partes ni la posición procesal que ocupen. Dicha regla se aplicará a la impugnación de un mismo acto administrativo en las restantes materias competencia del orden social.

3. El secretario judicial velará por el cumplimiento de lo dispuesto en esta Sección, poniendo en conocimiento del juez o tribunal los procesos en los que se cumplan dichos requisitos, a fin de que se resuelva sobre la acumulación.

Artículo 29. *Acumulación de procesos seguidos ante distintos juzgados.*

Si en el caso del artículo anterior las demandas pendieran en distintos procesos ante dos o más juzgados de lo Social de una misma circunscripción, también se acordará obligatoriamente la acumulación de todas ellas, de oficio o a petición de parte. A tal efecto, las partes deberán comunicar esta circunstancia ante el juzgado o tribunal que conociese de la demanda que hubiera tenido entrada antes en el Registro.

Artículo 30. *Procesos acumulables.*

1. Se acordará también, de oficio o a instancia de parte, la acumulación de procesos que estuvieren pendientes en el mismo o distinto juzgado o tribunal cuando entre los objetos de los procesos cuya acumulación se pretende exista tal conexión que, de seguirse por separado, pudieran dictarse sentencias con pronunciamientos o fundamentos contradictorios, incompatibles o mutuamente excluyentes.

2. Asimismo, se acumularán los procesos que tengan su origen en un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, aunque no coincidan todas las partes o su posición procesal, salvo que hayan debido tramitarse mediante procedimientos administrativos separados, en cuyo caso solamente podrán acumularse las impugnaciones referidas a un mismo procedimiento.

3. El juez o tribunal resolverá decidiendo la acumulación, de cumplirse los requisitos legales. Contra este auto no cabrá otro recurso que el de reposición.

Artículo 31. *Acumulación con procesos iniciados a instancia de la autoridad laboral.*

A los procesos de oficio iniciados en virtud de comunicación de la autoridad laboral regulados en el artículo 148 se acumularán, de acuerdo con las reglas anteriores, las demandas individuales en que concurran identidad de personas y de causa de pedir respecto de la demanda de oficio, aunque pendan en distintos juzgados o tribunales. Dicha acumulación se acordará por el juzgado o tribunal mediante auto.

Artículo 32. *Acumulación de procesos relativos a la extinción del contrato de trabajo o que se refieran a actos administrativos con pluralidad de destinatarios.*

1. Cuando el trabajador formule por separado demandas por alguna de las causas previstas en el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por despido, la demanda que se promueva posteriormente se acumulará a la primera de oficio o a petición de cualquiera de las partes, debiendo debatirse todas las cuestiones planteadas en un solo juicio. A estos efectos, el trabajador deberá hacer constar en la segunda demanda la pendencia del primer proceso y el juzgado que conoce del asunto.

En este supuesto, cuando las acciones ejercitadas están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto, la sentencia deberá analizar conjuntamente ambas acciones y las conductas subyacentes, dando respuesta en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación de conflicto y resolviendo después la segunda, con los pronunciamientos indemnizatorios que procedan. Si las causas de una u otra acción son independientes, la sentencia debe dar prioridad al análisis y resolución de la acción que haya nacido antes, atendido el hecho constitutivo de la misma, si bien su estimación no impedirá el examen, y decisión en su caso, de la otra acción.

2. En procesos por despido, el trabajador podrá acumular en la demanda la impugnación de los actos empresariales con efecto extintivo de la relación que le hayan afectado, cuando entre las acciones exista conexión directa y en tanto no haya trascurrido el plazo legal de impugnación de los anteriormente producidos. Con los mismos requisitos se procederá a la asignación en reparto a un mismo juzgado de las demandas contra dichos actos extintivos, si constaren tales circunstancias, o a la acumulación de procesos que se siguieran ante el mismo o distintos juzgados de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo.

3. A las demandas de impugnación de un acto administrativo que afecte a una pluralidad de destinatarios se acumularán las que se presenten con posterioridad contra dicho acto, aunque inicialmente hubiere correspondido su conocimiento a otro juzgado o tribunal.

Sección 3.ª Acumulación de recursos

Artículo 33. *Reglas de la acumulación de recursos.*

La acumulación de recursos de suplicación y casación se regirá por lo dispuesto en el artículo 234.

Sección 4.ª Disposiciones comunes

Artículo 34. *Momento de la acumulación. Separación de uno o varios procesos de una acumulación acordada.*

1. La acumulación de acciones y procesos deberá formularse y acordarse antes de la celebración de los actos de conciliación, en su caso, o de juicio, salvo que se proponga por vía de reconvención.

2. Planteada la acumulación, podrán suspenderse durante el tiempo imprescindible aquellas actuaciones cuya realización pudiera privar de efectividad a la decisión que, sobre la procedencia de la acumulación, pudiera dictarse.

3. Acordada la acumulación de procesos, no podrá ésta dejarse sin efecto por el juez, la jueza o el tribunal, respecto de uno o varios de ellos, salvo que no se hayan cumplido las prescripciones legales sobre la acumulación o cuando el juez o jueza justifique, de forma

motivada, que la acumulación efectuada podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

Artículo 35. *Efectos de la acumulación.*

La acumulación de acciones y procesos cuando proceda, producirá el efecto de discutirse y resolverse conjuntamente todas las cuestiones planteadas.

CAPÍTULO II

De la acumulación de ejecuciones

Artículo 36. *Supuestos de acumulación de ejecuciones contra un mismo deudor.*

1. En las ejecuciones de sentencias y demás títulos ejecutivos contra un mismo deudor y ante un mismo órgano, podrá disponerse de oficio o a instancia de parte la acumulación de los mismos, en los términos establecidos en esta Ley.
2. Igual regla regirá en las ejecuciones seguidas contra un mismo deudor y ante Juzgados de lo Social distintos de la misma o de diversa circunscripción.

Artículo 37. *Acumulación de ejecuciones dinerarias.*

1. Cuando las acciones ejercitadas tiendan a obtener la entrega de una cantidad de dinero y existan indicios de que los bienes del deudor o deudores pudieran ser insuficientes para satisfacer la totalidad de los créditos que se ejecuten, el secretario judicial deberá acordar la acumulación de ejecuciones, de oficio o a instancia de parte, de seguirse ante un mismo juzgado, o a instancia de parte, de conocer de ellas juzgados distintos.
2. En los demás supuestos, el secretario judicial deberá acordar la acumulación, de oficio o a instancia de parte, cuando así lo impongan los criterios de economía y de conexión entre las diversas obligaciones cuya ejecución se pretenda.

Artículo 38. *Reglas de la acumulación.*

1. Los procesos de ejecución se acumularán al primero en que se ordenó el despacho de la ejecución. Si dicha orden es de la misma fecha, se acumularán atendiendo a la antigüedad del título, y en último caso se estará a la fecha de presentación de la demanda.
2. Si las ejecuciones cuya acumulación se pretenda se tramitaran ante órganos judiciales de diversa circunscripción, y en la iniciada con anterioridad no figurase incluida la mayor parte de los trabajadores y créditos afectados ni embargada con prioridad la mayor parte de los bienes del deudor común, la acumulación corresponderá decretarla al secretario judicial que con prioridad trabó embargo sobre la totalidad o mayor parte de los referidos bienes.

Artículo 39. *Tramitación del incidente de acumulación.*

1. El incidente de acumulación podrá plantearse por o ante el juzgado o tribunal competente para decretar la acumulación de las ejecuciones, en los términos indicados en el artículo anterior, de oficio o a instancia de cualquiera de las partes.
2. De estimar procedente la acumulación, el secretario judicial acordará mediante decreto, oídas las partes, reclamar la remisión de las ejecuciones a acumular a los órganos judiciales en los que se tramiten.
3. Si el secretario judicial del órgano requerido estima procedente el requerimiento, dictará decreto accediendo a ello y acordando la remisión de lo actuado. Contra dicho decreto cabrá recurso directo de revisión.
4. Si el secretario judicial competente para decretar la acumulación la estimara improcedente o si el requerido no accediere a ella, tras dictar el decreto correspondiente y firme que sea éste, elevará seguidamente a la Sala de lo Social del tribunal superior inmediato común a ambos órganos judiciales testimonio suficiente de sus actuaciones y, en su caso, de todas las realizadas en el incidente de acumulación, comunicándolo al otro afectado para que por éste se haga lo propio y remita, de no haber aún intervenido, el

oportuno informe. La Sala resolverá sobre la procedencia de la acumulación y determinará el juzgado competente para conocer de las ejecuciones.

Artículo 40. *No suspensión de las ejecuciones.*

La tramitación del incidente de acumulación no suspenderá la de las ejecuciones afectadas, salvo las actuaciones relativas al pago a los ejecutantes de las cantidades obtenidas con posterioridad al planteamiento de dicho incidente.

Artículo 41. *Limitación temporal a la acumulación de ejecuciones y no alteración de la prelación de créditos.*

1. La acumulación de ejecuciones sólo podrá instarse o acordarse mientras no quede cumplida la obligación que se ejecute o hasta que, en su caso, se declare la insolvencia del ejecutado.
2. La acumulación no altera las preferencias que para el cobro de sus créditos puedan ostentar legalmente los diversos acreedores.

TÍTULO IV

De los actos procesales

CAPÍTULO I

De las actuaciones procesales

Artículo 42. *Competencia del secretario judicial.*

Las actuaciones procesales han de ser autorizadas por el secretario judicial en la forma establecida en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la Ley de Enjuiciamiento Civil con las especialidades previstas en la presente Ley.

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.

Artículo 44. *Forma de presentación de escritos y documentos.*

Las partes habrán de presentar todos los escritos y documentos en la forma establecida en el artículo 135 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, pudiendo los trabajadores elegir en todo momento si actúan ante la Administración de Justicia a través de medios electrónicos o no.

Artículo 45. *Plazo y lugar de presentación de escritos.*

1. Cuando la presentación de un escrito esté sujeta a plazo, podrá efectuarse hasta las quince horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo en el servicio común procesal creado a tal efecto o, de no existir éste, en la sede del órgano judicial.

2. En ningún caso se admitirá la presentación de escritos dirigidos al orden social en el juzgado que preste el servicio de guardia.

Artículo 46. *Constancia de la presentación de escritos y su tramitación inmediata.*

1. En la presentación de escritos y documentos, por el funcionario designado para ello se estampará el correspondiente sello en el que se hará constar la oficina judicial ante la que se presenta y el día y hora de la presentación. En todo caso, se dará al interesado recibo con tal indicación. También podrá hacerse constar la recepción de escritos y documentos en copia simple presentada por la parte. Cuando se utilicen los medios técnicos a que se refiere el artículo 44, el sistema devolverá al interesado el resguardo acreditativo de la presentación en la oficina judicial que proceda de conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 135 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

2. En el mismo día o en el siguiente día hábil, el secretario judicial dará a los escritos y documentos el curso que corresponda.

Artículo 47. *Custodia del expediente y acceso al mismo.*

1. Los autos permanecerán en la oficina judicial bajo la custodia del secretario, donde podrán ser examinados por los interesados que acrediten interés legítimo, a quienes deberán entregárseles testimonios, certificaciones o copias simples cuando lo soliciten, todo ello en los soportes y con los medios técnicos de los que se disponga.

2. Todo interesado podrá tener acceso al libro de sentencias y al libro de decretos a que se refieren, respectivamente, los artículos 213 y 213 bis de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la forma y con los medios técnicos disponibles en la oficina judicial.

Artículo 48. *Entrega de los autos.*

1. Sólo se entregarán los autos cuando la ley lo ordene expresamente y por el plazo señalado. Se entenderá que el plazo empieza a transcurrir desde que se notifique al interesado que los autos están a su disposición, pudiendo sustituirse el traslado material de las actuaciones por la entrega de soporte informático o mediante el acceso telemático, si se dispusiera de los medios necesarios para ello, o por la entrega por cualquiera de estos procedimientos de copia de los particulares que procedan.

2. En el caso de la entrega material de las actuaciones, si transcurrido el plazo concedido para su examen no fueren devueltas, por el secretario judicial mediante decreto se impondrá al responsable multa de veinte a doscientos euros diarios. Pasados dos días sin que los mismos hayan sido devueltos, el secretario judicial ordenará su recogida; si al

intentarlo no le fueran entregados en el acto, dará cuenta al juez para que disponga lo que proceda por el retraso en la devolución.

CAPÍTULO II

De las resoluciones procesales

Artículo 49. *Clases de resoluciones.*

1. Los jueces y tribunales de lo social adoptarán sus decisiones por medio de providencias, autos y sentencias en los casos y con las formalidades legalmente previstas.
2. Los secretarios judiciales resolverán por medio de diligencias y decretos, igualmente en los casos y con las formalidades legalmente previstas.
3. Se podrán dictar resoluciones orales por el juez, tribunal o secretario judicial durante la celebración del juicio u otros actos que presidan, documentándose en el acta con expresión del fallo y motivación sucinta de aquellas resoluciones.

Artículo 50. *Sentencias orales.*

El juez o la jueza, en el momento de terminar el juicio, podrá pronunciar sentencia de viva voz, con el contenido y los requisitos establecidos en el apartado 2 del artículo 97.

Igualmente podrá aprobar mediante sentencia de viva voz, el allanamiento total efectuado, así como, en su caso, los términos de ejecución de la sentencia que le sean propuestos de común acuerdo por las partes.

Su dictado tendrá lugar al concluir el mismo acto de la vista en presencia de las partes, quedando documentada en el soporte audiovisual del acto, sin perjuicio de la ulterior redacción por el juez, la jueza o el magistrado o la magistrada del encabezamiento, los hechos probados y la mera referencia a la motivación pronunciada de viva voz, dándose por reproducida, y el fallo integro, con expresa indicación de su firmeza o, en su caso, de los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.

En aquellos procedimientos en los que no intervenga abogado ni graduado social, de conformidad con la ley, la resolución que se dicte tendrá que ser necesariamente escrita.

Pronunciada oralmente una sentencia, si todas las personas que fueren parte en el proceso estuvieren presentes en el acto debidamente asistidas por abogado o representadas por procurador o graduado social, y expresaren su decisión de no recurrir, se declarará, en el mismo acto, la firmeza de la resolución.

Fuera de este caso, el plazo para recurrir comenzará a contar desde que se notificase a la parte la resolución así redactada.

Artículo 51. *Autos orales.*

En las mismas condiciones establecidas en el artículo anterior el juez o tribunal podrá dictar verbalmente autos al término de la comparecencia celebrada en cualquier incidente suscitado durante el proceso.

Artículo 52. *Forma de las resoluciones.*

Toda resolución incluirá la mención del lugar y fecha en que se adopte, el nombre de quien la dicte, la expresión de si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, el órgano ante el que deben interponerse y el plazo y requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y la forma de efectuarlos.

CAPÍTULO III

De los actos de comunicación

Artículo 53. *Indicación del lugar de las comunicaciones.*

1. Los actos de comunicación se efectuarán en la forma establecida en el Capítulo V del Título V del Libro I de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, con las

especialidades previstas en esta Ley, debiendo siempre agotarse todas las posibles vías existentes para lograr la efectividad de las notificaciones.

2. En el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los y las profesionales designados, señalarán el domicilio físico, teléfono y dirección electrónica, en el caso de las personas obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, para la práctica de actos de comunicación.

El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el tribunal.

Artículo 54. *Tiempo de la comunicación.*

1. Las resoluciones procesales se notificarán en el mismo día de su fecha, o de la publicación en su caso, a todos los que sean parte en el juicio, y no siendo posible en el día hábil siguiente.

2. También se notificarán las resoluciones, cuando así se mande, a las personas y entidades a quienes se refieran o puedan parar perjuicio u ostentaren interés legítimo en el asunto debatido. En especial, además de la resolución que ponga fin al proceso, se les notificarán la admisión a trámite y el señalamiento de la vista.

3. Si durante el proceso hubieran de adoptarse por el juez o la Sala medidas tendentes a garantizar los derechos que pudieran corresponder a las partes, o a asegurar la efectividad de la resolución judicial, y la notificación inmediata al afectado de las actuaciones procesales o de la medida cautelar, preventiva o ejecutiva adoptada pudiera poner en peligro su efectividad, el órgano judicial podrá, motivadamente, acordar la demora en la práctica de la notificación durante el tiempo indispensable para lograr dicha efectividad.

Artículo 55. *Lugar de las comunicaciones.*

Las citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos a las partes que no actúen representadas en los términos del artículo 18 de esta ley, se harán en el local de la oficina judicial, si allí comparecieren por propia iniciativa los interesados, o por haber sido emplazados para ello y, en otro caso, en el domicilio señalado a estos efectos. Cuando se trate de personas que estén legalmente obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia o que hayan optado por la utilización de estos medios se realizará conforme a lo establecido en el artículo 162 de la Ley 1/2000, de 7 de enero.

No obstante, si la comunicación tuviese por objeto la personación en juicio o la realización o intervención personal de las partes en determinadas actuaciones procesales se estará a lo establecido en al apartado 2 del artículo 155 de la Ley 1/2000, de 7 de enero.

Artículo 56. *Comunicaciones fuera de la oficina judicial.*

1. Las citaciones, notificaciones y emplazamientos que se practiquen fuera de la sede de la oficina judicial se harán, cualquiera que sea el destinatario, por correo certificado con acuse de recibo, dando fe el secretario en los autos del contenido del sobre remitido, y uniéndose a ellos el acuse de recibo.

2. En el exterior del sobre deberán constar las advertencias contenidas en el apartado 3 del artículo 57 dirigidas al receptor para el caso de que no fuera el interesado.

3. En el documento de acuse de recibo se hará constar la fecha de la entrega, y será firmado por el empleado de Correos y el receptor. En el caso de que éste no fuera el interesado se consignará su nombre, documento de identificación, domicilio y su relación con el destinatario.

4. Se podrá disponer que la comunicación se practique por el servicio de telégrafo, fax, correo electrónico o por cualquier otro medio idóneo de comunicación o de transmisión de textos si los interesados facilitaran los datos indicativos para utilizarlos. Se adoptarán las medidas oportunas para asegurar el contenido del envío y la unión, en su caso, del acuse de recepción del acto comunicado, de lo cual quedará constancia en autos. Igualmente se

podrá dejar constancia mediante diligencia del resultado de las gestiones y llamadas telefónicas u otros medios relacionados con los actos de localización y comunicación y con el trámite de las actuaciones.

5. Cuando se trate de personas que estén legalmente obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia o que hayan optado por la utilización de estos medios, la comunicación se realizará conforme a lo establecido en el artículo 162 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, sin que quepa en el orden jurisdiccional social la posibilidad de obligar contractualmente al trabajador a dicha relación electrónica.

Artículo 57. *Reglas subsidiarias para las comunicaciones.*

1. Si los actos de comunicación no pudieran efectuarse en la forma indicada, se practicarán mediante entrega de la copia de la resolución o de cédula al destinatario; si no fuese hallado se entregará aquélla al pariente más cercano o familiar o empleado, mayores de catorce años, que se hallaren en el domicilio y, en su defecto, a quien desempeñe funciones de portería o conserjería de la finca.

2. Sin necesidad de constituirse en el domicilio del interesado o interesada, se podrá entregar la copia de la resolución o la cédula a cualquiera de las personas antes mencionadas, así como a quien por su relación con el destinatario pueda garantizar el eficaz cumplimiento del acto de comunicación.

3. Se hará saber al receptor que ha de cumplir el deber público que se le encomienda; que está obligado a entregar la copia de la resolución o la cédula al destinatario de ésta, o a darle aviso si sabe su paradero, con advertencia de que puede ser sancionado con multa de veinte a doscientos euros si se niega a la recepción o no hace la entrega a la mayor brevedad; que ha de comunicar a la oficina judicial la imposibilidad de entregar la comunicación al interesado, y que tiene derecho al resarcimiento de los gastos que se le ocasionen.

4. En todo caso, la comunicación por medio de entrega de copia de la resolución o cédula se realizará conforme a lo establecido en los artículos 152 y 161 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Artículo 58. *Contenido de las cédulas.*

1. Las cédulas contendrán los siguientes requisitos:

a) El juez, tribunal o secretario judicial que haya dictado la resolución, la fecha de ésta y el asunto en que haya recaído.

b) El nombre y apellidos de la persona a quien se haga la citación o emplazamiento.

c) El objeto de la citación o emplazamiento.

d) Lugar, día y hora en que deba comparecer el citado, o el plazo dentro del cual deba realizarse la actuación a que se refiera el emplazamiento.

e) La prevención de que si no comparece le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.

f) Fecha de expedición de la cédula y firma.

2. La entrega de la copia de la resolución o de la cédula se documentará por medio de diligencia en la que se hará constar:

a) Fecha de la diligencia.

b) Nombre de la persona destinataria.

c) Nombre y firma de la persona a quien se haya hecho la entrega y, si no fuere el interesado, su número del documento nacional de identidad en el caso de españoles o su número de identidad reflejado en la documentación equivalente y que acredite la identidad y nacionalidad del interesado en el caso de extranjeros, domicilio y relación con el destinatario.

d) Firma del funcionario o encargado de documentar la entrega.

Artículo 59. *Comunicación edictal.*

1. Cuando una vez intentado el acto de comunicación y habiendo utilizado los medios oportunos para la investigación del domicilio, incluida en su caso la averiguación a través de los Registros, organismos, colegios profesionales, entidades y empresas, éstos hayan

resultado infructuosos y no conste el domicilio del interesado o se ignore su paradero, se consignará por diligencia.

2. De resultar infructuosas las averiguaciones efectuadas, el letrado o letrada de la Administración de Justicia podrá dirigirse al Registro Central de Rebeldes Civiles para comprobar si el demandado consta en dicho Registro y si los datos que en él aparecen son los mismos de que dispone. En tal caso el letrado o letrada de la Administración de Justicia dictará diligencia de ordenación acordando directamente la comunicación edictal del interesado.

3. La comunicación edictal se llevará a cabo de conformidad con el artículo 164 de la Ley 1/2000, de 7 de enero.

Artículo 60. *Inadmisibilidad de respuestas en las comunicaciones. Supuestos especiales de comunicación.*

1. En las notificaciones, citaciones y emplazamientos no se admitirá ni consignará respuesta alguna del interesado, a no ser que se hubiera mandado en la resolución. En los requerimientos se admitirá la respuesta que diera el requerido, consignándolo sucintamente en la diligencia.

2. Cuando los actos de comunicación deban entenderse con una persona jurídica se practicarán, en su caso, en las delegaciones, sucursales, representaciones o agencias establecidas en la población donde radique el juzgado o tribunal que conozca del asunto, aunque carezcan de poder para comparecer en juicio las personas que estén al frente de las mismas.

3. Los actos de comunicación con el abogado del Estado o el letrado de las Cortes Generales, así como con los letrados de la Administración de la Seguridad Social, se practicarán en su sede oficial respectiva, de conformidad con la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado y otras Instituciones públicas, y la normativa que la desarrolla y complementa. Cuando dispongan de los medios técnicos a que se refiere el apartado 5 del artículo 56 de esta Ley, los actos de comunicación podrán efectuarse por aquellos medios. Estos actos se entenderán, respecto de las Comunidades Autónomas, con quien establezca su legislación propia.

Los actos de comunicación al Ministerio Fiscal, a la Abogacía del Estado, a los letrados de las Cortes Generales y a los letrados de las Comunidades Autónomas y de la Administración de la Seguridad Social, así como las notificaciones a las partes, incluidas las que se realicen a través de los servicios organizados por los Colegios profesionales, se tendrán por realizados el día siguiente a la fecha de recepción que conste en la diligencia o en el resguardo acreditativo de su recepción cuando el acto de comunicación se haya efectuado por los medios y con los requisitos que establece el apartado 1 del artículo 162 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

4. Cuando se trate de comités de empresa, las diligencias antedichas se entenderán con su presidente o secretario y, en su defecto, con cualquiera de sus miembros.

Artículo 61. *Nulidad de las comunicaciones.*

Serán nulos las notificaciones, citaciones y emplazamientos que no se practiquen con arreglo a lo dispuesto en este Capítulo. No obstante, si el interesado se hubiere dado por enterado o constara de forma suficiente su conocimiento procesal o extraprocesal de los elementos esenciales de la resolución, la diligencia surtirá efecto desde ese momento.

Artículo 62. *Competencia del letrado o letrada de la Administración de Justicia para la remisión de oficios, mandamientos y exhortos.*

El letrado o letrada de la Administración de Justicia deberá expedir oficios, mandamientos, exhortos y cualesquiera otros actos de comunicación que se acuerden interesando la práctica de actuaciones.

La remisión de oficios, mandamientos, exhortos y cualesquiera otros actos de comunicación por el letrado o letrada de la Administración de Justicia se realizará de forma electrónica, si fuera posible.

TÍTULO V

De la evitación del proceso

CAPÍTULO I

De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales

Artículo 63. *Conciliación o mediación previas.*

Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

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.

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.

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.

Artículo 65. *Efectos de la solicitud de conciliación o de mediación previa. Los laudos arbitrales.*

1. La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación interrumpirá la prescripción o suspenderá la caducidad de acciones desde la fecha de dicha presentación, reiniciándose o reanudándose respectivamente el cómputo de los plazos al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado.

2. En todo caso, transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

3. También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los derivados de los acuerdos de interés profesional conforme al apartado 4 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

En estos casos el cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.

Igual efecto se producirá aun cuando en el procedimiento arbitral se apreciase la incompetencia, reanudándose el cómputo de la caducidad desde la firmeza de la resolución que pusiera fin al arbitraje.

4. Las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, incluidos los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, se sustanciarán, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje, con fundamento en exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas. La acción caducará en el plazo de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo.

De formularse la impugnación por el Fondo de Garantía Salarial, en relación con posibles obligaciones de garantía salarial, o por otros terceros posibles perjudicados, se podrá fundamentar en ilegalidad o lesividad y el plazo para el ejercicio de la acción contará desde que pudieran haber conocido la existencia del laudo arbitral.

Artículo 66. *Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación o de mediación.*

1. La asistencia al acto de conciliación o de mediación es obligatoria para los litigantes.

A efectos de ulteriores actuaciones judiciales, las partes que hayan comparecido sin profesionales designados deberán aportar su número de teléfono, dirección de correo electrónico o cualquier otro medio idóneo que permita su comunicación telemática, realizándose las notificaciones desde ese momento en la dirección telemática facilitada, siempre que se cumplan los requisitos establecidos de la Ley que regule el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia.

2. Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o de mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación o la solicitud de mediación, archivándose todo lo actuado.

3. Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación.

Artículo 67. *Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación.*

1. El acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad.

2. La acción caducará a los treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudieran haber conocido.

Artículo 68. *Ejecutividad del acuerdo de conciliación o de mediación y de los laudos arbitrales firmes.*

1. Lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de esta Ley.

2. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforme al apartado 4 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, así como los laudos recaídos en materia electoral, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social, exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa.

CAPÍTULO II

Del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial

Artículo 69. *Agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social.*

1. Para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos será requisito necesario haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable.

En todo caso, la Administración pública deberá notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, conteniendo la notificación el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.

Las notificaciones que conteniendo el texto íntegro del acto omitiesen alguno de los demás requisitos previstos en el párrafo anterior mantendrán suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción y únicamente surtirán efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan el conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de la notificación o resolución, o interponga cualquier recurso que proceda.

2. Desde que se deba entender agotada la vía administrativa el interesado podrá formalizar la demanda en el plazo de dos meses ante el juzgado o la Sala competente. A la demanda se acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la interposición o resolución del recurso administrativo, según proceda, uniendo copia de todo ello para la entidad demandada.

3. En las acciones derivadas de despido y demás acciones sujetas a plazo de caducidad, el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea aplicable, contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos.

Artículo 70. *Excepciones al agotamiento de la vía administrativa.*

No será necesario agotar la vía administrativa para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas frente a actos de las Administraciones

públicas en el ejercicio de sus potestades en materia laboral y sindical, si bien el plazo para la interposición de la demanda será de veinte días desde el día siguiente a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites; cuando la lesión del derecho fundamental tuviera su origen en la inactividad administrativa o en actuación en vías de hecho, o se hubiera interpuesto potestativamente un recurso administrativo, el plazo de veinte días se iniciará transcurridos veinte días desde la reclamación contra la inactividad o vía de hecho, o desde la presentación del recurso, respectivamente.

Artículo 71. *Reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social.*

1. Será requisito necesario para formular demanda en materia de prestaciones de Seguridad Social, que los interesados interpongan reclamación previa ante la Entidad gestora de las mismas. Se exceptúan los procedimientos de impugnación de las resoluciones administrativas expresas en las que se acuerda el alta médica emitidas por los órganos competentes de las Entidades gestoras de la Seguridad Social al agotarse el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de la prestación de incapacidad temporal.

2. La reclamación previa deberá interponerse ante el órgano competente que haya dictado resolución sobre la solicitud inicial del interesado, en el plazo de treinta días desde la notificación de la misma, si es expresa, o desde la fecha en que, conforme a la normativa reguladora del procedimiento de que se trate, deba entenderse producido el silencio administrativo.

En los procedimientos de impugnación de altas médicas no exentos de reclamación previa según el apartado 1 de este artículo la reclamación previa se interpondrá en el plazo de once días desde la notificación de la resolución.

3. Si la resolución, expresa o presunta, hubiera sido dictada por una entidad colaboradora, la reclamación previa se interpondrá, en el mismo plazo, ante la propia entidad colaboradora si tuviera atribuida la competencia para resolver, o en otro caso ante el órgano correspondiente de la Entidad gestora u organismo público gestor de la prestación.

4. Cuando en el reconocimiento inicial o la modificación de un acto o derecho en materia de Seguridad Social, la Entidad correspondiente esté obligada a proceder de oficio, en el caso de que no se produzca acuerdo o resolución, el interesado podrá solicitar que se dicte, teniendo esta solicitud valor de reclamación previa. Del mismo modo podrá reiterarse la reclamación previa de haber caducado la anterior, en tanto no haya prescrito el derecho y sin perjuicio de los efectos retroactivos que proceda dar a la misma.

5. Formulada reclamación previa en cualquiera de los supuestos mencionados en el presente artículo, la Entidad deberá contestar expresamente a la misma en el plazo de cuarenta y cinco días. En caso contrario se entenderá denegada la reclamación por silencio administrativo.

En los procedimientos de impugnación de altas médicas en los que deba interponerse reclamación previa, el plazo para la contestación de la misma será de siete días, entendiéndose desestimada una vez transcurrido dicho plazo.

6. La demanda habrá de formularse en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que se notifique la denegación de la reclamación previa o desde el día en que se entienda denegada por silencio administrativo.

En los procesos de impugnación de altas médicas el plazo anterior será de veinte días, que cuando no sea exigible reclamación previa se computará desde la adquisición de plenos efectos del alta médica o desde la notificación del alta definitiva acordada por la Entidad gestora.

7. Las entidades u organismos gestores de la Seguridad Social expedirán recibo de presentación o sellarán debidamente, con indicación de la fecha, las copias de las reclamaciones que se dirijan en cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley. Este recibo o copia sellada, o el justificante de presentación por los procedimientos y registros alternativos que estén establecidos por la normativa administrativa aplicable, deberán acompañarse inexcusablemente con la demanda.

Artículo 72. *Vinculación respecto a la reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o vía administrativa previa.*

En el proceso no podrán introducir las partes variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos respecto de los que fueran objeto del procedimiento administrativo y de las actuaciones de los interesados o de la Administración, bien en fase de reclamación previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o de recurso que agote la vía administrativa, salvo en cuanto a los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.

Artículo 73. *Efectos de la reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social.*

La reclamación previa en materia de prestaciones de Seguridad Social interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los de caducidad, reanudándose estos últimos al día siguiente al de la notificación de la resolución o del transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada.

TÍTULO VI

De los principios del proceso y de los deberes procesales

Artículo 74. *Principios del proceso.*

1. Los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad.
2. Los principios indicados en el apartado anterior orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley.

Artículo 75. *Deberes procesales de las partes.*

1. Los órganos judiciales rechazarán de oficio en resolución fundada las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho. Asimismo, corregirán los actos que, al amparo del texto de una norma, persigan un resultado contrario al previsto en la Constitución y en las leyes para el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de las resoluciones.
2. Quienes no sean parte en el proceso deben cumplir las obligaciones que les impongan los jueces y tribunales ordenadas a garantizar los derechos que pudieran corresponder a las partes y a asegurar la efectividad de las resoluciones judiciales.
3. Si se produjera un daño evaluable económicamente, el perjudicado podrá reclamar la oportuna indemnización ante el juzgado o tribunal que estuviere conociendo o hubiere conocido el asunto principal.
4. Todos deberán ajustarse en sus actuaciones en el proceso a las reglas de la buena fe. De vulnerarse estas, así como en caso de formulación de pretensiones temerarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, el juez, la jueza o el tribunal podrá imponer mediante auto, en pieza separada, de forma motivada y respetando el principio de proporcionalidad, ponderando las circunstancias del hecho, la capacidad económica y los perjuicios causados al proceso y a otros intervinientes o a terceros, una multa que podrá oscilar de seiscientos a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio.

Aquel al que se hubiere impuesto la multa prevista en el párrafo anterior podrá ser oído en justicia. La audiencia en justicia se pedirá en el plazo de los tres días siguientes al de la notificación de la multa, mediante escrito presentado ante el juez, la jueza o el tribunal que la haya impuesto. La audiencia será resuelta mediante auto contra el que cabrá recurso de

alzada en cinco días ante la Sala de Gobierno correspondiente, que lo resolverá previo informe del juez, jueza o Sala que impuso la multa.

De apreciarse temeridad o mala fe en la sentencia o en la resolución de los recursos de suplicación o casación, se estará a lo dispuesto en sus reglas respectivas.

5. El incumplimiento de las obligaciones de colaboración con el proceso y de cumplir las resoluciones de los jueces y tribunales y de los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin perjuicio de lo previsto en los apartados 3 y 4 anteriores, darán lugar, respectivamente, a la aplicación de los apremios pecuniarios a las partes y de las multas coercitivas a los demás intervinientes o terceros, en los términos establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 241, pudiendo ser oídos en justicia en la forma prevista en el apartado anterior.

LIBRO SEGUNDO

Del proceso ordinario y de las modalidades procesales

TÍTULO I

Del proceso ordinario

CAPÍTULO I

De los actos preparatorios y diligencias preliminares, de la anticipación y aseguramiento de la prueba y de las medidas cautelares

Sección 1.ª Actos preparatorios y diligencias preliminares

Artículo 76. *Solicitud de actos preparatorios y diligencias preliminares.*

1. Quien pretenda demandar, podrá solicitar del órgano judicial que aquel contra quien se proponga dirigir la demanda preste declaración acerca de algún hecho relativo a la personalidad, capacidad, representación o legitimación de éste, o con igual finalidad aporte algún documento, cuyo conocimiento sea necesario para el juicio.

Igualmente podrá solicitarse, por quien pretenda demandar, la determinación de quiénes son los socios, partícipes, miembros o gestores de una entidad sin personalidad y las diligencias necesarias encaminadas a la determinación del empresario y los integrantes del grupo o unidad empresarial, así como la determinación de las personas concurrentes a la producción de un daño con la persona a la que se pretenda demandar y la cobertura del riesgo en su caso.

2. El juicio podrá también prepararse por petición de quien pretenda iniciar un proceso para la defensa de los intereses colectivos, al objeto de concretar a los integrantes del grupo de afectados cuando, no estando determinados, sean fácilmente determinables. A tal efecto el tribunal adoptará las medidas oportunas para la averiguación de los integrantes del grupo, de acuerdo a las circunstancias del caso y conforme a los datos suministrados por el solicitante, incluyendo el requerimiento al demandado para que colabore en dicha determinación.

3. Podrá formularse también petición de práctica de otras diligencias y averiguaciones necesarias para preparar el juicio de las previstas en el artículo 256 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

4. Cuando la realización de la diligencia solicitada pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juzgado o tribunal, de no mediar el consentimiento del afectado, podrá autorizar dicha actuación en la forma y con las garantías establecidas en los apartados 4 a 6 del artículo 90.

5. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, la Administración laboral, en el ejercicio de sus funciones, cuando el centro de trabajo sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona afectada, podrá solicitar la correspondiente

autorización judicial, si el titular se opusiere o existiese riesgo de tal oposición, en relación con los procedimientos administrativos de los que conozca o pueda conocer posteriormente la jurisdicción social, o para posibilitar cualquier otra medida de inspección o control que pudiera afectar a derechos fundamentales o libertades públicas.

6. Contra la resolución judicial denegando la práctica de estas diligencias no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del que en su día puedan interponerse contra la sentencia.

Artículo 77. *Exhibición previa de documentos.*

1. En todos aquellos supuestos en que el examen de libros y cuentas o la consulta de cualquier otro documento se demuestre imprescindible para fundamentar la demanda o su oposición, quien pretenda demandar o prevea que vaya a ser demandado podrá solicitar del órgano judicial la comunicación de dichos documentos. Cuando se trate de documentos contables podrá el solicitante acudir asesorado por un experto en la materia, que estará sometido a los deberes que puedan incumbirle profesionalmente en relación con la salvaguardia del secreto de la contabilidad. Las costas originadas por el asesoramiento del experto correrán a cargo de quien solicite sus servicios.

2. El órgano judicial resolverá por auto, dentro del segundo día, lo que estime procedente, fijando la forma de llevar a efecto la comunicación de dichos elementos y adoptando, en su caso, las medidas necesarias para que el examen se lleve a efecto de la forma menos gravosa y sin que la documentación salga del poder de su titular, a cuyo efecto podrá disponer que la parte en cuyo poder obren los documentos facilite a la parte interesada o a su experto contable una copia de los mismos, en soporte preferiblemente electrónico, permitiendo el cotejo de dicha copia o versión con el documento original.

3. Las anteriores medidas podrán ser solicitadas igualmente por las partes durante el proceso con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 90, siempre que no den lugar a la suspensión del acto de juicio.

Sección 2.ª Anticipación y aseguramiento de la prueba

Artículo 78. *Causas y normas aplicables a la anticipación de la prueba.*

1. Quien pretenda demandar o presuma que va a ser demandado podrá solicitar previamente del juez o tribunal la práctica anticipada de algún medio de prueba cuando exista el temor fundado de que, por causa de las personas o del estado de las cosas, dichos actos no puedan realizarse en el momento procesal generalmente previsto o cuya realización presente graves dificultades en dicho momento, incluido el examen de testigos cuando por la edad avanzada de alguno de éstos, peligro inminente de su vida, proximidad de una ausencia o estancia en un lugar con el que sean imposibles o difíciles las comunicaciones o cualquier otro motivo grave y justificado, sea presumible que no va a ser posible mantener su derecho por falta de justificación.

2. Cualquiera de las partes una vez iniciado el proceso, pero en todo caso sin dar lugar a suspensión del acto de juicio, podrá solicitar la práctica anticipada de pruebas que no puedan ser realizadas en el acto del juicio, o cuya realización presente graves dificultades en dicho momento. El juez o tribunal decidirá lo pertinente para su práctica en los términos previstos por la norma que regule el medio de prueba correspondiente y con sujeción en lo demás, en cuanto resulte aplicable, a lo dispuesto en los artículos 293 a 297 y apartado 1 del artículo 298 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Contra la resolución denegatoria no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del que, por este motivo, pueda interponerse en su día contra la sentencia.

Sección 3.ª Medidas cautelares

Artículo 79. *Régimen aplicable para la adopción de medidas cautelares.*

1. Las medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia se regirán por lo dispuesto en los artículos 721 a 747 de la Ley de Enjuiciamiento Civil con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y oídas las partes, si bien podrá anticiparse en forma

motivada la efectividad de las medidas cuando el solicitante así lo pida y acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el buen fin de la medida cautelar.

Cuando el proceso verse sobre la impugnación de actos de Administraciones públicas en materia laboral y de seguridad social, la adopción de medidas cautelares se regirá, en lo no previsto en esta Ley, por lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en sus artículos 129 a 136.

Los trabajadores y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social y los sindicatos, en cuanto ostentan la representación colectiva de sus intereses, así como las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, estarán exentos de la prestación de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con las medidas cautelares que pudieran acordarse.

2. El órgano judicial, de oficio o a instancia de parte interesada o del Fondo de Garantía Salarial, en los casos en que pueda derivarse su responsabilidad, podrá decretar el embargo preventivo de bienes del demandado en cuantía suficiente para cubrir lo reclamado en la demanda y lo que se calcule para las costas de ejecución, cuando por aquél se realicen cualesquiera actos de los que pueda presumirse que pretende situarse en estado de insolvencia o impedir la efectividad de la sentencia.

3. El órgano judicial podrá requerir al solicitante del embargo, en el término de una audiencia, para que presente documentos, información testifical o cualquier otra prueba que justifique la situación alegada. En los casos en que pueda derivarse responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, éste deberá ser citado a fin de señalar bienes.

4. La solicitud de embargo preventivo podrá ser presentada en cualquier momento del proceso antes de la sentencia, sin que por ello se suspenda el curso de las actuaciones.

5. En reclamaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, sin perjuicio de las medidas anteriores, podrán acordarse las referidas en el apartado 1 del artículo 142 en relación con el aseguramiento empresarial al respecto, así como el embargo preventivo y demás medidas cautelares previstas en este artículo respecto de cualquier clase de responsabilidades empresariales y de terceros derivadas de dichas contingencias.

6. En procedimientos referidos a las resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como en caso de responsabilidad empresarial sobre enfermedades profesionales por falta de reconocimientos médicos, podrán adoptarse las medidas a que se refiere el apartado anterior de este artículo a efectos del aseguramiento de las responsabilidades empresariales derivadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 195 y apartado 2 del artículo 197 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

7. En los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley¸ con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia.

CAPÍTULO II

Del proceso ordinario

Sección 1.ª Demanda

Artículo 80. *Forma y contenido de la demanda.*

1. La demanda se formulará por escrito, pudiendo utilizar los formularios y procedimientos facilitados al efecto en la oficina judicial donde deba presentarse, y habrá de contener los siguientes requisitos generales:

a) La designación del órgano ante quien se presente, así como la expresión de la modalidad procesal a través de la cual entienda que deba enjuiciarse su pretensión.

b) La designación del demandante, en los términos del artículo 16 de esta Ley, con expresión del número del documento nacional de identidad o del número y tipo de documento de identificación de los ciudadanos extranjeros, y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra una masa patrimonial, patrimonio separado, entidad o grupo carente de personalidad, además de identificarlos suficientemente, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como administradores, organizadores, directores, gestores, socios o partícipes, y sus domicilios, sin perjuicio de las responsabilidades legales de la masa patrimonial, entidad o grupo y de sus gestores e integrantes.

c) La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación ni introducirse respecto de la vía administrativa previa variaciones sustanciales en los términos prevenidos en el artículo 72, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.

d) La súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.

e) Si el demandante litigase por sí mismo, designará un domicilio, de ser posible en la localidad donde resida el juzgado o tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él. La designación deberá efectuarse con indicación completa de todos los datos de identificación del domicilio facilitado, así como número de fax, teléfono y dirección electrónica si dispone de ellos, para la práctica de toda clase de comunicaciones por dichos medios. Si designa letrado, graduado social colegiado o procurador deberá ir suscrita por el profesional, que se entenderá asume su representación con plenas facultades procesales y facilitará los mismos datos anteriores, sin perjuicio de la ratificación posterior en juicio del demandante salvo que con anterioridad otorgue poder en forma, por alguno de los medios admitidos en derecho o que, con posterioridad, se efectúe revocación o renuncia comunicada de forma efectiva.

f) Fecha y firma.

2. A la demanda se acompañará la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación, o de haber transcurrido el plazo exigible para su realización sin que se hubiesen celebrado, o del agotamiento de la vía administrativa, cuando proceda, o alegación de no ser necesarias éstas, así como los restantes documentos de aportación preceptiva con la demanda según la modalidad procesal aplicable.

Artículo 81. *Admisión de la demanda.*

1. El letrado o letrada de la Administración de Justicia, dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda, requerirá a las partes y al Ministerio Fiscal de conformidad con el artículo 5, si entendiera que concurren los supuestos de falta de jurisdicción o competencia. Cumplido el trámite dará inmediata cuenta al juez, la jueza o el tribunal para que resuelva lo que estime oportuno. En otro caso, sin perjuicio de los procedimientos de señalamiento inmediato que puedan establecerse, resolverá sobre la admisión a trámite de aquélla, con señalamiento de juicio en la forma prevista en el artículo siguiente, o advertirá a la parte de los defectos u omisiones en que haya incurrido al redactar la demanda en

relación con los presupuestos procesales necesarios que pudieran impedir la válida prosecución y término del proceso, así como en relación con los documentos de preceptiva aportación con la misma, salvo lo dispuesto en el apartado 3 para la conciliación o mediación previa, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días.

2. Realizada la subsanación, el letrado o letrada de la Administración de Justicia admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al juez, jueza o tribunal para que por el mismo se resuelva, dentro de los tres días siguientes, sobre su admisibilidad.

3. Si a la demanda no se acompañara certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en plazo legal, el letrado o letrada de la Administración de Justicia, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado.

4. Si la demanda fuera directamente admisible, o una vez subsanada la misma, y en ella se solicitasen diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio, el letrado o letrada de la Administración de Justicia, en el decreto de admisión de la demanda, acordará lo que corresponda para posibilitar su práctica, sin perjuicio de lo que el juez, la jueza o el tribunal decida sobre su admisión o inadmisión en el acto del juicio.

Si en la demanda se solicitasen diligencias de anticipación o aseguramiento de la prueba, se dará cuenta al juez, jueza o tribunal para que resuelva lo procedente, dentro de los tres días siguientes, debiendo notificarse la resolución correspondiente junto con la de admisión a trámite de la demanda y la notificación del señalamiento.

5. El letrado o letrada de la Administración de Justicia requerirá a la parte demandada para que, en el plazo de dos días desde la notificación de la demanda, designe letrado o letrada, graduado o graduada social o procurador o procuradora, salvo que litigase por sí misma.

Artículo 82. *Señalamiento de los actos de conciliación y juicio.*

1. De ser admitida la demanda, una vez verificada la concurrencia de los requisitos exigidos, en la misma resolución de admisión a trámite el letrado o letrada de la Administración de Justicia señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar, separada o sucesivamente, los actos de conciliación y de juicio, debiendo mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos, salvo en los supuestos en que la ley disponga otro distinto y en los supuestos de nuevo señalamiento después de una suspensión.

En el caso de 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 la Administración Local o al letrado o la letrada de las Cortes Generales, la resolución de admisión a trámite señalará el día y la hora en que deba tener lugar el acto del juicio.

En el señalamiento de las vistas y juicios el letrado o la letrada de la Administración de Justicia atenderá a los criterios establecidos en el artículo 182 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y procurará, en la medida de lo posible, señalar en un mismo día los que se refieran a los mismos interesados y no puedan ser acumulados, así como relacionar los señalamientos de los procesos en los que se deba intentar la conciliación previa por parte del letrado o la letrada de la Administración de Justicia con los exentos de dicho trámite. En especial, las audiencias y vistas que requieran la presencia del representante del Ministerio Fiscal, abogado del Estado, letrados de las Cortes Generales, letrados o letradas de la Administración de la Seguridad Social, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local, serán agrupadas, señalándose de forma consecutiva.

2. La celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia y el segundo ante el juez, la jueza, el magistrado o la magistrada podrá tener lugar en distinta convocatoria, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal, de copia de la demanda y demás documentos; así como requiriendo de la

Administración pública la remisión del expediente administrativo, cuando proceda, dentro de los diez días siguientes a la notificación.

El señalamiento del acto de conciliación en convocatoria separada y anticipada a la fecha del juicio podrá establecerse a instancia de cualquiera de las partes, si estimaran razonadamente que existe la posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio, o de oficio por el letrado o la letrada de la Administración de Justicia si entendiera que, por la naturaleza y circunstancias del litigio o por la solución dada judicialmente en casos análogos, pudiera ser factible que las partes alcanzaran un acuerdo.

3. El acto de conciliación anticipada se celebrará a partir de los diez días desde la admisión de la demanda, y en todo caso con una antelación mínima de treinta días a la celebración del acto del juicio, salvo los supuestos fijados en esta ley.

También en el señalamiento del acto de conciliación anticipada se procurará fijar para un mismo día los procedimientos que se refieran a los mismos interesados y no puedan ser acumulados.

Intentada la conciliación anticipada ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia, se tendrá por celebrada sin necesidad de reiterarse el día de la vista, salvo que con anterioridad a la celebración del acto de juicio las partes manifiesten su intención de alcanzar un acuerdo.

4. En las cédulas de citación se hará constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, salvo causas justificadas y en los supuestos legalmente previstos. También se consignará que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que podrán formalizar, sin esperar a la fecha del señalamiento, conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la Oficina judicial o en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 84. Asimismo, podrán someter la cuestión litigiosa a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63, adoptando las medidas oportunas a tal fin sin que ello dé lugar a la suspensión de la comparecencia, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes justificando la sumisión a la mediación, y por el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente, que en todo caso no podrá exceder de quince días.

5. En la citación también se requerirá el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, con diez días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse. La prueba se deberá presentar en formato electrónico, salvo que la parte no venga obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia, en cuyo caso se admitirá la presentación en papel o en otros soportes no digitales.

Transcurrido este plazo, sólo se admitirán a la parte actora o demandada los documentos, dictámenes, medios e instrumentos relativos al fondo del asunto cuando se hallen en alguno de los casos siguientes:

1.º Ser de fecha posterior siempre que no se hubiesen podido confeccionar ni obtener con anterioridad a dicho momento procesal.

2.º Tratarse de documentos, medios o instrumentos de fecha anterior, cuando la parte que los presente justifique no haber tenido antes conocimiento de su existencia.

3.º No haber sido posible obtener la prueba documental o dictamen pericial con anterioridad por causas no imputables a la parte, siempre que se hubiera efectuado en plazo la designación del archivo, protocolo o lugar en que se encuentren, o el registro, libro registro, actuaciones o expediente del que se pretenda obtener una certificación o anunciado, en su caso, el dictamen.

Cuando un documento, medio o instrumento sobre hechos relativos al fondo del asunto, se presentase una vez precluido el plazo indicado en este apartado, las demás partes podrán alegar en el juicio la improcedencia de tomarlo en consideración, por no encontrarse en ninguno de los casos indicados. El tribunal resolverá en el acto y, si apreciare ánimo dilatorio o mala fe procesal en la presentación del documento, podrá, además, imponer al responsable una multa dentro de los límites fijados en el apartado 4 del artículo 75.

6. Cuando la representación y defensa en juicio sea atribuida al abogado del Estado, se le concederá un plazo de veintidós días para la consulta a la Abogacía General del Estado. Cuando la representación y defensa en juicio sea atribuida al letrado o letrada de la

Administración de la Seguridad Social, se le concederá igualmente un plazo de veintidós días para la consulta a la Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social. Este mismo plazo se entenderá, respecto de las Comunidades Autónomas, para consulta al organismo que establezca su legislación propia, así como cuando la representación y presencia en juicio sea atribuida al letrado o letrada de las Cortes Generales. El señalamiento del juicio se hará de modo que tenga lugar en fecha posterior al indicado plazo.

Sección 2.ª Conciliación y juicio

Artículo 83. *Suspensión de los actos de conciliación y juicio.*

1. Sólo a petición de ambas partes o por motivos justificados, acreditados ante el secretario judicial, podrá éste suspender, por una sola vez, los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión. Excepcionalmente y por circunstancias trascendentes adecuadamente probadas, podrá acordarse una segunda suspensión.

En caso de coincidencia de señalamientos, de no ser posible la sustitución dentro de la misma representación o defensa, una vez justificados los requisitos del ordinal 6º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, previa comunicación por el solicitante a los demás profesionales siempre que consten sus datos en el procedimiento, se procurará, ante todo, acomodar el señalamiento dentro de la misma fecha y, en su defecto, habilitar nuevo señalamiento, adoptando las medidas necesarias para evitar nuevas coincidencias.

2. Si el actor, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o del juicio, el secretario judicial en el primer caso y el juez o tribunal en el segundo, le tendrán por desistido de su demanda.

3. La incomparecencia injustificada del demandado al acto de conciliación no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando este sin necesidad de declarar su rebeldía y sin perjuicio de la sanción que, por esta circunstancia, se podrá imponer en sentencia en los términos establecidos en el artículo 97.3.

4. Las personas profesionales de la Abogacía y de la procura podrán acogerse a las mismas causas de suspensión por circunstancias personales o familiares que se recogen para cada uno de dichos profesionales en la Ley de Enjuiciamiento Civil. Tales causas de suspensión serán igualmente aplicables a los graduados y graduadas sociales.

Artículo 84. *Celebración del acto de conciliación.*

1. El letrado o letrada de la Administración de Justicia intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Si las partes alcanzan la avenencia, dictará decreto aprobándola y acordando, además, el archivo de las actuaciones. Del mismo modo, corresponderá al letrado letrada de la Administración de Justicia la aprobación del acuerdo alcanzado por las partes antes del día señalado para el acto del juicio, de haberse señalado conciliación anticipada, o en la misma fecha del juicio de tratarse de conciliación y juicio señalados sucesivamente. A tal efecto las partes podrán anticipar la conciliación por vía telemática.

Cuando el acuerdo venga firmado digitalmente por todas las partes, se dictará decreto en el plazo máximo de tres días. En su defecto, y para su posterior ratificación y firma, se citará a las partes a comparecencia en un plazo máximo de cinco días. La conciliación y la resolución aprobatoria, oral o escrita, se documentarán en la propia acta de comparecencia.

La conciliación alcanzada ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia y los acuerdos logrados entre las partes y aprobados por aquél tendrán, a todos los efectos legales, la consideración de conciliación judicial.

2. Si el secretario judicial estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho o contrario al interés público, no aprobará el acuerdo, advirtiendo a las partes que deben comparecer a presencia judicial para la celebración del acto del juicio.

3. En caso de no haber avenencia ante el letrado o la letrada de la Administración de Justicia y procederse a la celebración del juicio, la aprobación del acuerdo conciliatorio que, en su caso, alcanzasen las partes en dicho momento corresponderá al juez, la jueza o el tribunal ante el que se hubiere obtenido mediante resolución oral o escrita documentada en el propio acuerdo. Sólo cabrá nueva intervención del letrado o letrada de la Administración de Justicia aprobando un acuerdo entre las partes si el acto del juicio se llegase a suspender por cualquier causa.

De celebrarse la conciliación anticipada prevista en el artículo 82 y resultar sin acuerdo, el letrado o la letrada de la Administración de Justicia dejará constancia en el acta de los aspectos controvertidos que hayan impedido el mismo y, de concurrir cuestiones procesales que pudieran suscitar la suspensión del acto del juicio, tales como la existencia de terceros que deban ser llamados al procedimiento o la situación concursal de cualquiera de los intervinientes, advertirá a las partes en los términos establecidos en el artículo 81.

4. Del acto de conciliación se extenderá la correspondiente acta.

5. La conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados por el secretario judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.

6. La acción para impugnar la validez de la conciliación se ejercitará ante el mismo juzgado o tribunal al que hubiera correspondido la demanda, por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley. La acción caducará a los treinta días de la fecha de su celebración. Para los terceros perjudicados el plazo contará desde que pudieran haber conocido el acuerdo. Las partes podrán ejercitar la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos y la impugnación por los posibles terceros perjudicados podrá fundamentarse en ilegalidad o lesividad.

Artículo 85. *Celebración del juicio.*

1. En el acto del juicio, habiéndose dado cuenta de lo actuado, se resolverá, en primer término, motivadamente, en forma oral y oídas las partes, sobre las cuestiones previas que se puedan formular en ese acto, así como sobre los recursos u otras incidencias pendientes de resolución, sin perjuicio de la ulterior sucinta fundamentación en la sentencia, cuando proceda. Igualmente serán oídas las partes y, en su caso, se resolverá, motivadamente y en forma oral, lo procedente sobre las cuestiones que el juez, la jueza o el tribunal pueda plantear en ese momento sobre su competencia, los presupuestos de la demanda o el alcance y límites de la pretensión formulada, respetando las garantías procesales de las partes y sin prejuzgar el fondo del asunto.

A continuación, el demandante ratificará o ampliará su demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial.

2. El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes.

3. Únicamente podrá formular reconvención cuando la hubiese anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o resolución que agote la vía administrativa, y hubiese expresado en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta. No se admitirá la reconvención, si el órgano judicial no es competente, si la acción que se ejercita ha de ventilarse en modalidad procesal distinta y la acción no fuera acumulable, y cuando no exista conexión entre sus pretensiones y las que sean objeto de la demanda principal.

No será necesaria reconvención para alegar compensación de deudas, siempre que sean vencidas y exigibles y no se formule pretensión de condena reconvencional, y en general cuando el demandado esgrima una pretensión que tienda exclusivamente a ser absuelto de la pretensión o pretensiones objeto de la demanda principal, siendo suficiente que se alegue en la contestación a la demanda. Si la obligación precisa de determinación judicial por no ser líquida con antelación al juicio, será necesario expresar concretamente los hechos que fundamenten la excepción y la forma de liquidación de la deuda, así como haber anunciado la misma en la conciliación o mediación previas, o en la reclamación en materia de prestaciones de Seguridad Social o resolución que agoten la vía administrativa. Formulada la reconvención, se dará traslado a las demás partes para su contestación en los

términos establecidos para la demanda. El mismo trámite de traslado se acordará para dar respuesta a las excepciones procesales, caso de ser alegadas.

4. Las partes harán uso de la palabra cuantas veces el juez o tribunal lo estime necesario.

5. Asimismo, en este acto, las partes podrán alegar cuanto estimen conveniente a efectos de lo dispuesto en la letra b) del apartado 3 del artículo 191, ofreciendo, para el momento procesal oportuno, los elementos de juicio necesarios para fundamentar sus alegaciones. No será preciso aportar prueba sobre esta concreta cuestión cuando el hecho de que el proceso afecta a muchos trabajadores o beneficiarios sea notorio por su propia naturaleza.

6. Si no se suscitasen cuestiones procesales o si, suscitadas, se hubieran contestado, las partes o sus defensores con el tribunal fijarán los hechos sobre los que exista conformidad o disconformidad de los litigantes, consignándose en caso necesario en el acta o, en su caso, por diligencia, sucinta referencia a aquellos extremos esenciales conformes, a efectos de ulterior recurso. Igualmente podrán facilitar las partes unas notas breves de cálculo o resumen de datos numéricos.

7. En caso de allanamiento total o parcial será aprobado por el órgano jurisdiccional, oídas las demás partes, de no incurrir en renuncia prohibida de derechos, fraude de ley o perjuicio a terceros, o ser contrario al interés público, mediante resolución que podrá dictarse en forma oral. Si el allanamiento fuese total se dictará sentencia condenatoria de acuerdo con las pretensiones del actor. Cuando el allanamiento sea parcial, podrá dictarse auto aprobatorio, que podrá llevarse a efecto por los trámites de la ejecución definitiva parcial, siempre que por la naturaleza de las pretensiones objeto de allanamiento, sea posible un pronunciamiento separado que no prejuzgue las restantes cuestiones no allanadas, respecto de las cuales continuará el acto de juicio.

8. El juez o tribunal, una vez practicada la prueba y antes de las conclusiones, salvo que exista oposición de alguna de las partes, podrá suscitar la posibilidad de llegar a un acuerdo y de no alcanzarse el mismo en ese momento proseguirá la celebración del juicio.

Artículo 86. *Prejudicialidad penal y social.*

1. En ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos.

2. En el supuesto de que fuese alegada por una de las partes la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito, porque no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condicione directamente el contenido de ésta, continuará el acto de juicio hasta el final, y en el caso de que el juez o tribunal considere que el documento pudiera ser decisivo para resolver sobre el fondo del asunto, acordará la suspensión de las actuaciones posteriores y concederá un plazo de ocho días al interesado para que aporte el documento que acredite haber presentado la querella. La suspensión durará hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del juez o tribunal por cualquiera de las partes.

3. Si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el juez o Sala de lo Social la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

4. La tramitación de otro procedimiento ante el orden social no dará lugar a la suspensión del proceso salvo en los supuestos previstos en la presente Ley, sin perjuicio de los efectos propios de la litispendencia cuando se aprecie la concurrencia de dicha situación procesal. No obstante, a solicitud de ambas partes, podrá suspenderse el procedimiento hasta que recaiga resolución firme en otro procedimiento distinto, cuando en éste deba resolverse la que constituya objeto principal del primer proceso.

Artículo 86 bis. *Procedimiento testigo.*

1. Cuando ante un juez, una jueza o un tribunal estuviera pendiente una pluralidad de procesos con idéntico objeto y misma parte demandada, el órgano jurisdiccional, siempre que conforme a la presente ley no fueran susceptibles de acumulación o no se hubiera

podido acumular, deberá tramitar preceptivamente uno o varios con carácter preferente, atendiendo al orden de presentación de las respectivas demandas, previa audiencia de las partes por plazo común de cinco días y suspendiendo el curso de los demás hasta que se dicte sentencia en los primeros.

2. Una vez firme la sentencia, se dejará constancia de ella en los procesos suspendidos y se notificará a las partes de los mismos a fin de que, en el plazo de cinco días, puedan interesar los demandantes la extensión de sus efectos en los términos previstos en el artículo 247 ter, la continuación del procedimiento o bien desistir de la demanda.

Artículo 87. *Práctica de la prueba en el acto de juicio.*

1. Se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad salvo en los casos en que la materia objeto del proceso esté fuera del poder de disposición de los litigantes, siempre que aquéllas sean útiles y directamente pertinentes a lo que sea el objeto del juicio y a las alegaciones o motivos de oposición previamente formulados por las partes en el trámite de ratificación o de contestación de la demanda. Podrán admitirse también aquellas que requieran la traslación del juez o tribunal fuera del local de la audiencia, si se estimasen imprescindibles. En este caso, se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario.

2. El juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas y determinará la naturaleza y clase de medio de prueba de cada una de ellas según lo previsto en el artículo 299 del la Ley de Enjuiciamiento Civil y en la presente Ley. Asimismo resolverá sobre las posibles diligencias complementarias o de adveración de las pruebas admitidas y sobre las preguntas que puedan formular las partes.

La parte proponente podrá hacer constar su protesta en el acto contra la inadmisión de cualquier medio de prueba, diligencia o pregunta, consignándose en el acta la pregunta o la prueba solicitada, la resolución denegatoria, la fundamentación razonada de la denegación y la protesta, todo a efectos del correspondiente recurso contra la sentencia.

Una vez comenzada la práctica de una prueba admitida, si renunciase a ella la parte que la propuso, podrá el órgano judicial, sin ulterior recurso, acordar que continúe.

3. El órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Los litigantes y los defensores podrán ejercitar el mismo derecho.

El juez o tribunal, sin apartarse de las pretensiones y causa de pedir que expresen las partes en la demanda y contestación, podrá someter a las partes para alegaciones durante el juicio cuantas cuestiones deban ser resueltas de oficio o resulten de la fundamentación jurídica aplicable, aun cuando hubiera sido alegada de modo incompleto o incorrecto. Igualmente podrá solicitar alegaciones sobre los posibles pronunciamientos derivados que por mandato legal, o por conexión o consecuencia, resulten necesariamente de las pretensiones formuladas por las partes. Si el acto de juicio hubiere quedado concluso, la audiencia a este respecto se sustanciará por el plazo común de tres días, mediante alegaciones escritas y preferiblemente por medio informático o telemático, siguiéndose el trámite del apartado 6 de este mismo artículo.

4. Practicada la prueba, las partes o sus defensores o representantes, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvención, si la hubiere, las cantidades que, por cualquier concepto, sean objeto de petición de condena principal o subsidiaria; o bien, en su caso, formularán la solicitud concreta y precisa de las medidas con que puede ser satisfecha la pretensión ejercitada. Si las partes no lo hicieran en este trámite, el juez o tribunal deberá requerirles para que lo hagan, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución de sentencia.

5. Si el órgano judicial no se considerase suficientemente ilustrado sobre las cuestiones de cualquier género objeto del debate, concederá a ambas partes el tiempo que crea conveniente, para que informen o den explicaciones sobre los particulares que les designe.

6. Si las pruebas documentales o periciales practicadas resultasen de extraordinario volumen o complejidad, el juez o tribunal podrá conceder a las partes la posibilidad de efectuar sucintas conclusiones complementarias, por escrito y preferiblemente por medios

telemáticos, sobre los particulares que indique, en relación exclusiva con dichos elementos de prueba, dentro de los tres días siguientes, justificando haber efectuado previa remisión a las demás partes comparecidas por los mismos medios. Durante el referido período, los documentos o pericias estarán a disposición de las partes en la oficina judicial y una vez transcurrido, háyanse presentado o no alegaciones, se iniciará el plazo para dictar sentencia.

Artículo 88. *Diligencias finales.*

1. Terminado el juicio, dentro del plazo para dictar sentencia, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, como diligencias finales, con intervención de las partes y en la forma establecida para las pruebas de su clase. En la misma providencia se fijará el plazo dentro del cual haya de practicarse la prueba, que no excederá de veinte días, o se señalará comparecencia para la práctica de la misma y valoración por las partes del resultado. De no haber señalado comparecencia, el resultado de la diligencia final se pondrá de manifiesto durante tres días a las partes en la oficina judicial para alegaciones sobre su alcance e importancia, salvo que pueda darse traslado por vía telemática a los mismos fines y por igual plazo.

2. Transcurrido el plazo inicial de práctica sin haberse podido llevar a efecto, el órgano judicial dictará un nuevo proveído, fijando nuevo plazo no superior a diez días para la ejecución del acuerdo y librando las comunicaciones oportunas. Si dentro de éste tampoco se hubiera podido practicar la prueba, el juez o tribunal, previa audiencia de las partes, acordará que los autos queden definitivamente conclusos para sentencia.

3. Si la diligencia consistiere en el interrogatorio de parte o en la aportación de algún documento por alguna de las partes y ésta no compareciese o no lo presentase sin causa justificada en el plazo fijado, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada.

Artículo 89. *Documentación del acto de juicio.*

1. El desarrollo de las sesiones del juicio oral y el resto de actuaciones orales se documentarán conforme a lo preceptuado en los artículos 146 y 147 de la Ley 1/2000, de 7 de enero. La oficina judicial deberá asegurar la correcta incorporación de la grabación al expediente judicial electrónico. Si los sistemas no proveen expediente judicial electrónico, el letrado o letrada de la Administración de Justicia deberá custodiar el documento electrónico que sirva de soporte a la grabación. Las partes podrán pedir, a su costa, copia o en su caso acceso electrónico de las grabaciones originales.

2. Siempre que se cuente con los medios tecnológicos necesarios, estos garantizarán la autenticidad e integridad de lo grabado o reproducido. A tal efecto, el letrado o letrada de la Administración de Justicia hará uso de la firma electrónica u otro sistema de seguridad que conforme a la ley ofrezca tales garantías. En este caso, la celebración del acto no requerirá la presencia en la sala del letrado o letrada de la Administración de Justicia salvo que lo hubieran solicitado las partes, al menos dos días antes de la celebración de la vista, o que excepcionalmente lo considere necesario el letrado o letrada de la Administración de Justicia atendiendo a la complejidad del asunto, al número y naturaleza de las pruebas a practicar, al número de intervinientes, a la posibilidad de que se produzcan incidencias que no pudieran registrarse, o a la concurrencia de otras circunstancias igualmente excepcionales que lo justifiquen. En estos casos, el letrado o letrada de la Administración de Justicia extenderá acta sucinta en los términos previstos en el apartado siguiente.

3. Si los mecanismos de garantía previstos en el apartado anterior no se pudiesen utilizar, el secretario judicial deberá consignar en el acta, al menos, los siguientes datos: lugar y fecha de celebración, juez o tribunal que preside el acto, peticiones y propuestas de las partes, medios de prueba propuestos por ellas, declaración de su pertinencia o impertinencia, resoluciones que adopte el juez o tribunal, así como las circunstancias e incidencias que no pudieran constar en aquel soporte.

4. Cuando los medios de registro previstos en este artículo no se pudiesen utilizar por cualquier causa, el secretario judicial extenderá acta de cada sesión, en la que se hará constar:

a) Lugar, fecha, juez o tribunal que preside el acto, partes comparecientes, representantes y defensores que les asisten.

b) Breve resumen de las alegaciones de las partes, medios de prueba propuestos por ellas, declaración expresa de su pertinencia o impertinencia, razones de la negación y protesta, en su caso.

c) En cuanto a las pruebas admitidas y practicadas:

1.º Resumen suficiente de las de interrogatorio de parte y de testigos.

2.º Relación circunstanciada de los documentos presentados, o datos suficientes que permitan identificarlos, en el caso de que su excesivo número haga desaconsejable la citada relación.

3.º Relación de las incidencias planteadas en el juicio respecto a la prueba documental.

4.º Resumen suficiente de los informes periciales, así como también de la resolución del juez o tribunal en torno a las recusaciones propuestas de los peritos.

5.º Resumen de las declaraciones de los asesores, en el caso de que el dictamen de éstos no haya sido elaborado por escrito e incorporado a los autos.

d) Conclusiones y peticiones concretas formuladas por las partes; en caso de que fueran de condena a cantidad, deberán expresarse en el acta las cantidades que fueran objeto de ella.

e) Declaración hecha por el juez o tribunal de conclusión de los autos, mandando traerlos a la vista para sentencia.

5. El acta prevista en los apartados 3 y 4 de este artículo se extenderá por procedimientos informáticos, sin que pueda ser manuscrita más que en las ocasiones en que la sala o el lugar en que se esté celebrando la actuación carecieran de medios informáticos. El secretario judicial resolverá, sin ulterior recurso, cualquier observación que se hiciera sobre el contenido del acta. El acta será firmada por el juez o tribunal en unión de las partes o de sus representantes o defensores y de los peritos, haciendo constar si alguno de ellos no firma por no poder, no querer hacerlo o no estar presente, firmándola por último el secretario.

6. Del acta del juicio deberá entregarse copia a quienes hayan sido partes en el proceso, si lo solicitaren.

7. La acreditación de la identidad de las partes y de su representación procesal se efectuará ante el secretario judicial en la comparecencia de conciliación, o de no ser preceptiva la misma, mediante diligencia.

Sección 3.ª De las pruebas

Artículo 90. *Preparación y admisibilidad de los medios de prueba.*

1. Las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.

2. No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida. A tal efecto, se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan practicar en el acto sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada. Contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la práctica de la prueba y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma, sólo cabrá recurso de reposición, que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el

derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia.

3. Podrán asimismo solicitar, al menos con diez días de antelación a la fecha del juicio, diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días, y sin perjuicio de lo que el juez, la jueza o el tribunal decida sobre su admisión o inadmisión en el acto del juicio.

4. Cuando sea necesario a los fines del proceso el acceso a documentos o archivos, en cualquier tipo de soporte, que pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juez o tribunal, siempre que no existan medios de prueba alternativos, podrá autorizar dicha actuación, mediante auto, previa ponderación de los intereses afectados a través de juicio de proporcionalidad y con el mínimo sacrificio, determinando las condiciones de acceso, garantías de conservación y aportación al proceso, obtención y entrega de copias e intervención de las partes o de sus representantes y expertos, en su caso.

5. Igualmente, de no mediar consentimiento del afectado, podrán adoptarse las medidas de garantía oportunas cuando la emisión de un dictamen pericial médico o psicológico requiera el sometimiento a reconocimientos clínicos, obtención de muestras o recogida de datos personales relevantes, bajo reserva de confidencialidad y exclusiva utilización procesal, pudiendo acompañarse el interesado de especialista de su elección y facilitándole copia del resultado.

No será necesaria autorización judicial si la actuación viniera exigida por las normas de prevención de riesgos laborales, por la gestión o colaboración en la gestión de la Seguridad Social, por la específica normativa profesional aplicable o por norma legal o convencional aplicable en la materia.

6. Si como resultado de las medidas anteriores se obtuvieran datos innecesarios, ajenos a los fines del proceso o que pudieran afectar de manera injustificada o desproporcionada a derechos fundamentales o a libertades públicas, se resolverá lo necesario para preservar y garantizar adecuada y suficientemente los intereses y derechos que pudieran resultar afectados.

7. En caso de negativa injustificada de la persona afectada a la realización de las actuaciones acordadas por el órgano jurisdiccional, la parte interesada podrá solicitar la adopción de las medidas que fueran procedentes, pudiendo igualmente valorarse en la sentencia dicha conducta para tener por probados los hechos que se pretendía acreditar a través de la práctica de dichas pruebas, así como a efectos de apreciar temeridad o mala fe procesal.

Artículo 91. *Interrogatorio de las partes.*

1. Las preguntas para la prueba de interrogatorio de parte se propondrán verbalmente, sin admisión de pliegos.

2. Si el llamado al interrogatorio no compareciese sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte.

3. El interrogatorio de las personas jurídicas privadas se practicará con quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio. Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

4. En caso de que el interrogatorio de personas físicas no se refiera a hechos personales, se admitirá que sea respondido en todo o en parte por un tercero que conozca personalmente los hechos, siempre que el tercero se encuentre a disposición del juez o tribunal en ese momento, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

5. La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos. Las referidas prevenciones deberán advertirse expresamente al efectuar la citación para el interrogatorio en juicio.

6. En los supuestos de interrogatorio a Administraciones o entidades públicas se estará a lo dispuesto en el artículo 315 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Artículo 92. *Interrogatorio de testigos.*

1. No se admitirán escritos de preguntas y repreguntas para la prueba de interrogatorio de testigos. Cuando el número de testigos fuese excesivo y, a criterio del órgano judicial, sus manifestaciones pudieran constituir inútil reiteración del testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, aquél podrá limitarlos discrecionalmente.

2. Los testigos no podrán ser tachados, y únicamente en conclusiones, las partes podrán hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la declaración como testigos de personas vinculadas al empresario, trabajador o beneficiario, por relación de parentesco o análoga relación de afectividad, o con posible interés real en la defensa de decisiones empresariales en las que hayan participado o por poder tener procedimientos análogos contra el mismo empresario o contra trabajadores en igual situación, solamente podrá proponerse cuando su testimonio tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otros medios de prueba, con la advertencia a los mismos, en todo caso, de que dichas circunstancias no serán impedimento para las responsabilidades que de su declaración pudieren derivarse.

Artículo 93. *Prueba pericial.*

1. La práctica de la prueba pericial se llevará a cabo en el acto del juicio, presentando los peritos su informe y ratificándolo. No será necesaria ratificación de los informes, de las actuaciones obrantes en expedientes y demás documentación administrativa cuya aportación sea preceptiva según la modalidad procesal de que se trate.

2. El órgano judicial, de oficio o a petición de parte, podrá requerir la intervención de un médico forense, en los casos en que sea necesario su informe en función de las circunstancias particulares del caso, de la especialidad requerida y de la necesidad de su intervención, a la vista de los reconocimientos e informes que constaren previamente en las actuaciones.

Artículo 94. *Prueba documental.*

1. De la prueba documental aportada, que deberá estar adecuadamente presentada, ordenada y numerada, se dará traslado a las partes en el acto del juicio, para su examen.

2. Los documentos y otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes que se encuentren en poder de las partes deberán aportarse al proceso si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el juez o tribunal o cuando éste haya requerido su aportación. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.

Artículo 95. *Informes de expertos.*

1. Podrá el juez o tribunal, si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el momento del acto del juicio o, terminado éste, como diligencia final.

2. Cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria del mismo.

3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

4. En procesos derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el órgano judicial, si lo estima procedente, podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los organismos públicos competentes en materia de prevención y salud laboral, así como de las entidades e instituciones legalmente habilitadas al efecto.

5. Cuando, sobre hechos relevantes para el proceso, sea pertinente que informen personas jurídicas y entidades públicas en cuanto tales, por referirse esos hechos a su actividad, sin que quepa o sea necesario individualizar en personas físicas determinadas el conocimiento de lo que para el proceso interese, la parte a quien convenga esta prueba podrá proponer que la persona jurídica o entidad, a requerimiento del tribunal, responda por escrito sobre los hechos en los diez días anteriores al juicio. Dicho informe se presentará hasta el momento del acto del juicio, sin previo traslado a las partes y sin perjuicio de que pueda acordarse como diligencia final su ampliación.

Artículo 96. *Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.*

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

Sección 4.ª Sentencia

Artículo 97. *Forma de la sentencia.*

1. El juez o tribunal dictará sentencia en el plazo de cinco días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.

2. La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.

3. La sentencia, motivadamente, podrá imponer una sanción pecuniaria, dentro de los límites que se fijan en el apartado 4 del artículo 75, al litigante que no acudió injustificadamente al acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o a mediación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83.3, así como al litigante que obró de mala fe o con temeridad. También motivadamente podrá imponer una sanción pecuniaria cuando la sentencia condenatoria coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros.

La imposición de las anteriores medidas se efectuará a solicitud de parte o de oficio, previa audiencia en el acto de la vista de las partes personadas. De considerarse de oficio la posibilidad de imponer la sanción pecuniaria una vez concluido el acto de juicio, se concederá a las partes un término de dos días para que puedan formular alegaciones escritas. En el caso de incomparecencia a los actos de conciliación o de mediación, incluida la conciliación ante el letrado o letrada de la Administración de Justicia, sin causa justificada, se aplicarán por el juez, la jueza o el tribunal las medidas previstas en el apartado 3 del artículo 66.

4. En el texto de la sentencia se indicará si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, el órgano ante el que deben interponerse y el plazo y los requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y la forma de efectuarlos.

Artículo 98. *Principio de inmediación.*

1. Si el juez que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse éste nuevamente.

2. En cuanto a las Salas de lo Social se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 99. *Prohibición de reservas de liquidación.*

En las sentencias en que se condene al abono de una cantidad, el juez o tribunal la determinará expresamente, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución.

No obstante cuando se reclamen prestaciones o cantidades periódicas, la sentencia podrá incluir la condena a satisfacer esas cantidades que se devenguen con posterioridad al momento en que se dicte.

Artículo 100. *Salarios por asistencia a actos procesales.*

El empresario vendrá obligado a abonar al demandante que personalmente hubiese comparecido, el importe de los salarios correspondientes al tiempo necesario para la asistencia a los actos de conciliación y juicio y a cualquier comparecencia judicial, así como a la conciliación o mediación previa en su caso, salvo cuando fuera preceptivo otorgar representación conforme al artículo 19 de esta Ley y no fuere requerido de asistencia personal, o cuando se haya declarado que obró de mala fe o con temeridad.

Sección 5.ª Proceso monitorio

Artículo 101. *Proceso monitorio.*

En reclamaciones frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, referidas a cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, derivadas de su relación laboral, excluyendo las reclamaciones de carácter colectivo que se pudieran formular por la representación de los trabajadores, así como las que se interpongan contra las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social, que no excedan de quince mil euros, el trabajador podrá formular su pretensión en la forma siguiente:

a) El proceso monitorio comenzará por petición inicial en la que se expresarán la identidad completa y precisa del empresario deudor, datos de identificación fiscal, domicilio completo y demás datos de localización, y en su caso de comunicación, por medios informáticos y telefónicos, tanto del demandante como del demandado, así como el detalle y desglose de los concretos conceptos, cuantías y períodos reclamados. Deberá acompañarse copia del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral, u otros documentos análogos de los que resulte un principio de prueba de la relación laboral y de la cuantía de la deuda. La solicitud se presentará, preferentemente, por medios informáticos, de disponerse de ellos, pudiendo extenderse en el modelo o formulario que se facilite al efecto.

El letrado o letrada de la Administración de Justicia procederá a la comprobación de los requisitos anteriores, completando, en su caso, los indicados en la solicitud con otros domicilios, datos de identificación o que afecten a la situación empresarial, utilizando a tal fin los medios de que disponga el juzgado, y concederá trámite de subsanación por cuatro días de cualquier defecto que apreciare, salvo que sean insubsanables. En caso de apreciar defectos insubsanables, o de no subsanarse en plazo los apreciados, dará cuenta al juez o jueza para que resuelva sobre la admisión o inadmisión de la petición.

De ser admisible la petición, requerirá al empresario para que, en el plazo de diez días, pague directamente al trabajador, acreditándolo ante el juzgado, o comparezca ante éste y alegue sucintamente, en escrito de oposición, las razones por las que, a su entender, no debe, en todo o en parte, la cantidad reclamada, con apercibimiento de que de no pagar la cantidad reclamada ni comparecer alegando las razones de la negativa al pago, se despachará ejecución contra él.

Del requerimiento se dará traslado por igual plazo al Fondo de Garantía Salarial, plazo que se ampliará respecto del mismo por otros diez días más, si manifestase que necesita efectuar averiguaciones sobre los hechos de la solicitud, en especial sobre la solvencia empresarial.

b) Transcurrido el plazo conferido en el requerimiento, de haberse abonado el total importe, se archivará el proceso.

De no haber mediado en dicho plazo oposición, por escrito y en forma motivada, del empresario o del Fondo de Garantía Salarial, el letrado o letrada de la Administración de Justicia dictará decreto dando por terminado el proceso monitorio y dará traslado al demandante para que inste el despacho de ejecución, bastando para ello con la mera solicitud.

Desde la fecha de este decreto devengará el interés procesal del apartado 2 del artículo 251.

Contra el auto de despacho de la ejecución, conteniendo la orden general de ejecución, procederá oposición según lo previsto en el apartado 4 del artículo 239 de esta ley y pudiendo alegarse a tal efecto la falta de notificación del requerimiento. Contra el auto resolutorio de la oposición no procederá recurso de suplicación.

c) En caso de insolvencia o concurso posteriores, el auto de despacho de la ejecución servirá de título bastante, a los fines de la garantía salarial que proceda según la naturaleza originaria de la deuda; si bien no tendrá eficacia de cosa juzgada, aunque excluirá litigio ulterior entre empresario y trabajador con idéntico objeto y sin perjuicio de la determinación de la naturaleza salarial o indemnizatoria de la deuda y demás requisitos en el expediente administrativo oportuno frente a la institución de garantía, en su caso.

d) Si se formulase oposición en el plazo y la forma expresada en la letra a), se dará traslado a la parte demandante para que manifieste en tres días lo que a su derecho convenga respecto a la oposición. Si las partes no solicitan vista, pasarán los autos al juez o jueza para dictar resolución fijando la cantidad concreta por la que despachar ejecución. Si se solicitara vista, se convocará la misma siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario.

e) Si no hubiera sido posible notificar personalmente en la forma exigida el requerimiento de pago se dictará resolución convocando vista siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario.

f) Si se formulase oposición sólo en cuanto a parte de la cantidad reclamada, el demandante podrá solicitar del juzgado que se dicte auto acogiendo la reclamación en cuanto a las cantidades reconocidas o no impugnadas. Este auto servirá de título de ejecución, que el demandante podrá solicitar mediante simple escrito sin necesidad de esperar a la resolución que recaiga respecto de las cantidades controvertidas.

TÍTULO II

De las modalidades procesales

CAPÍTULO I

Disposición general

Artículo 102. *Modalidades procesales.*

1. En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente Título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario.

2. Se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda. No obstante, si en cualquier momento desde la presentación de la demanda se advirtiere la inadecuación del procedimiento seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, sin vinculación necesaria a la modalidad elegida por las partes y completando, en su caso, los trámites que fueren procedentes según la modalidad procesal adecuada, con aplicación del régimen de recursos que corresponda a la misma. No procederá el sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia por inadecuación de la modalidad procesal, salvo cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento o cuando la parte actora persista en la modalidad procesal inadecuada.

3. Las acciones del trabajador autónomo económicamente dependiente cuyo conocimiento corresponda al orden social se ejercitarán a través del proceso ordinario o de la modalidad procesal adecuada a la naturaleza de las pretensiones formuladas, dentro del plazo de prescripción o de caducidad previsto en su caso para la misma o que resulte de la modalidad procesal aplicable, y en su defecto, regirá el plazo de prescripción de un año desde que pudieran ser ejercitadas.

CAPÍTULO II

De los despidos y sanciones

Sección 1.ª Despido disciplinario

Artículo 103. *Presentación de la demanda por despido.*

1. El trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional.

2. Si se promoviese papeleta de conciliación o solicitud de mediación o demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase con posterioridad, sea en el juicio o en otro momento anterior del proceso, que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, o ampliar la demanda si no se hubiera celebrado el juicio, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario.

3. Las normas del presente capítulo serán de aplicación a la impugnación de las decisiones empresariales de extinción de contrato con las especialidades necesarias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 120 y de las consecuencias sustantivas de cada tipo de extinción contractual.

4. Cuando el trabajador manifieste que la empresa no ha tramitado su baja por despido en la Tesorería General de la Seguridad Social, 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. La sentencia se dictará en el plazo de cinco días.

5. La tramitación procesal establecida en el apartado anterior será de aplicación a las demandas en las que se solicite la extinción de la relación laboral invocando la causa

prevista en la letra b) del apartado 1 del artículo 50 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 104. *Requisitos de la demanda por despido.*

Las demandas por despido, además de los requisitos generales previstos, deberán contener los siguientes:

a) Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; categoría profesional; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.

b) Fecha de efectividad del despido, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido.

c) Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.

d) Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera.

Artículo 105. *Posición de las partes.*

1. Ratificada, en su caso, la demanda, tanto en la fase de alegaciones como en la práctica de la prueba, y en la fase de conclusiones corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar. Asimismo, le corresponderá la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo.

2. Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido.

Artículo 106. *Garantías del proceso.*

1. En los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 32 habrán de respetarse las garantías que, respecto de las alegaciones, prueba y conclusiones, se establecen para el proceso de despido disciplinario.

2. En los despidos de miembros de comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales habrá de aportarse por la demandada el expediente contradictorio legalmente exigido.

Artículo 107. *Hechos probados.*

En los hechos que se estimen probados en la sentencia deberán hacerse constar las siguientes circunstancias:

a) Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.

b) Fecha y forma del despido, causas invocadas para el mismo, en su caso, y hechos acreditados en relación con dichas causas.

c) Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.

Artículo 108. *Calificación del despido por la sentencia.*

1. En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente.

En caso de improcedencia del despido por no apreciarse que los hechos acreditados hubieran revestido gravedad suficiente, pero constituyeran infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes, el juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, de no haber prescrito la de menor gravedad antes de la imposición empresarial de la sanción de despido; sanción que el empresario podrá imponer en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a la firmeza de la sentencia, previa readmisión del trabajador y siempre que ésta se haya efectuado en debida forma. La decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo, igualmente de caducidad, de los veinte días siguientes a su notificación, a través de incidente de ejecución de la sentencia de despido, conforme al artículo 238.

2. El despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Si se acreditara que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del número anterior, el juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo.

Artículo 109. *Efectos del despido procedente.*

Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Artículo 110. *Efectos del despido improcedente.*

1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 56 de dicha Ley, con las siguientes particularidades:

a) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.

b) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia.

c) En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.

2. En caso de que se declarase improcedente el despido de un representante legal o sindical de los trabajadores, la opción prevista en el número anterior corresponderá al trabajador.

3. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la oficina del Juzgado de lo Social, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia que declare el despido improcedente, sin esperar a la firmeza de la misma, si fuera la de instancia.

4. Cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.

Artículo 111. *Efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido.*

1. Si la sentencia que declarase la improcedencia del despido fuese recurrida, la opción ejercitada por el empresario tendrá los siguientes efectos:

a) Si se hubiere optado por la readmisión, cualquiera que fuera el recurrente, ésta se llevará a efecto de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297.

b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la readmisión mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

2. Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, ésta se tendrá por no hecha si el tribunal superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado.

Artículo 112. *Efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido de un representante legal o sindical de los trabajadores.*

1. Cuando la sentencia que declarase la improcedencia del despido de un representante legal o sindical de los trabajadores fuese recurrida, la opción ejercitada por dichos representantes tendrá las siguientes consecuencias:

a) Cuando el trabajador hubiese optado por la readmisión, cualquiera que sea la parte que recurra, habrá de estarse a lo dispuesto por el artículo 297.

b) De haberse optado por la indemnización, tanto si recurre el trabajador como el empresario, no procederá la readmisión ni el abono de salarios mientras esté pendiente el recurso, si bien durante la sustanciación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario. Si la sentencia que resuelva el recurso interpuesto por el empresario disminuyera la cuantía de la indemnización, el trabajador, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal caso, la readmisión retrotraerá a sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

2. Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, ésta se tendrá por no hecha si el tribunal superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado.

Artículo 113. *Efectos de la declaración de nulidad del despido.*

Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma

provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador.

Sección 2.ª Proceso de impugnación de sanciones

Artículo 114. *Impugnación de sanciones.*

1. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda, que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 103.

2. En los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, la parte demandada habrá de aportar el expediente contradictorio legalmente establecido.

3. Corresponderá al empresario probar la realidad de los hechos imputados al trabajador, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción. Las alegaciones, pruebas y conclusiones deberán ser realizadas por las partes en el orden establecido para los despidos disciplinarios.

Artículo 115. *Contenido de la sentencia.*

1. La sentencia contendrá alguno de los pronunciamientos siguientes:

a) Confirmar la sanción, cuando se haya acreditado el cumplimiento de las exigencias de forma y la realidad del incumplimiento imputado al trabajador, así como su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.

b) Revocarla totalmente, cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta, condenando al empresario al pago de los salarios que hubieran dejado de abonarse en cumplimiento de la sanción.

c) Revocarla en parte, con análogo pronunciamiento de condena económica por el período de exceso en su caso, cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada, pero los hechos constituyan infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes, de no haber prescrito la falta de menor gravedad antes de la imposición de la sanción más grave. En este caso, el juez podrá autorizar la imposición, en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a notificación de sentencia firme, de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, y la decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo igualmente de caducidad de los veinte días siguientes a su notificación, por medio del incidente de ejecución de dicha sentencia previsto en el artículo 238.

d) Declararla nula, si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal, convencional o contractualmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista 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. También será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior serán nulas las sanciones impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales por faltas graves o muy graves, sin la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera así como a los trabajadores afiliados a un sindicato, sin dar audiencia a los delegados sindicales.

3. Contra las sentencias dictadas en estos procesos no cabrá recurso alguno, salvo en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente.

CAPÍTULO III

De la reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido

Artículo 116. *Reclamación del pago de salarios de tramitación.*

1. Si, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del juzgado o tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de noventa días hábiles, el empresario, una vez firme la sentencia, podrá reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho plazo.

2. En el supuesto de insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado los salarios a los que se refiere el apartado anterior, que no le hubieran sido abonados por aquél.

Artículo 117. *Requisito del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial.*

1. Para demandar al Estado por los salarios de tramitación, será requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma y plazos establecidos, contra cuya denegación el empresario o, en su caso, el trabajador, podrá promover la oportuna acción ante el juzgado que conoció en la instancia del proceso de despido.

2. A la demanda habrá de acompañarse copia de la resolución administrativa denegatoria o de la instancia de solicitud de pago.

3. El plazo de prescripción de esta acción es el previsto en el apartado 2 del artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, iniciándose el cómputo del mismo, en caso de reclamación efectuada por el empresario, desde el momento en que éste sufre la disminución patrimonial ocasionada por el abono de los salarios de tramitación y, en caso de reclamación por el trabajador, desde la fecha de notificación al mismo del auto judicial que haya declarado la insolvencia del empresario.

Artículo 118. *Celebración del acto de juicio.*

1. Admitida la demanda, el secretario judicial señalará día para el juicio en los cinco siguientes, citando al efecto al trabajador, al empresario y al abogado del Estado, sin que se suspenda el procedimiento para que éste pueda elevar consulta a la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado.

2. El juicio versará tan sólo sobre la procedencia y cuantía de la reclamación, y no se admitirán pruebas encaminadas a revisar las declaraciones probadas en la sentencia de despido.

Artículo 119. *Cómputo del tiempo.*

1. A efectos del cómputo de tiempo que exceda de los sesenta días hábiles a que se refiere el artículo 116, serán excluidos del mismo los períodos siguientes:

a) El tiempo invertido en la subsanación de la demanda, por no haber acreditado la celebración de la conciliación, de la mediación o de la reclamación administrativa previa, o por defectos, omisiones o imprecisiones en aquélla.

b) El período en que estuviesen suspendidos los autos, a petición de parte, por suspensión del acto del juicio en los términos previstos en el artículo 83.

c) El tiempo que dure la suspensión para acreditar la presentación de la querella, en los casos en que cualquiera de las partes alegase la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito.

2. En los supuestos enunciados anteriormente el juez, apreciando las pruebas aportadas, decidirá si los salarios correspondientes al tiempo invertido han de correr a cargo del Estado o del empresario. Excepcionalmente, podrá privar al trabajador de su percepción, si apreciase que en su actuación procesal ha incurrido en manifiesto abuso de derecho.

Téngase en cuenta que con la reforma que introduce la disposición final 14.2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, Ref. BOE-A-2012-9364. el artículo 116 se refiere a noventa días hábiles.

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 120. *Tramitación.*

1. Los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se ajustarán a las normas contenidas en el Capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes.

2. En los supuestos de extinción de contrato de trabajo previsto en el artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

Artículo 121. *Plazo de ejercicio de la acción. Carga de la prueba.*

1. El plazo para ejercitar la acción de impugnación de la decisión extintiva será de veinte días, que en todo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo. El trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso.

2. La percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario o el uso del permiso para buscar nuevo puesto de trabajo no enervan el ejercicio de la acción ni suponen conformidad con la decisión empresarial.

3. Cuando el trabajador vinculado por la empresa con un contrato de fomento de la contratación indefinida alegue que la utilización por la empresa del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.

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.

Artículo 123. *Efectos de la sentencia.*

1. Si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo, condenando al empresario, en su caso, a satisfacer al

trabajador las diferencias que pudieran existir, tanto entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda, como las relativas a los salarios del período de preaviso, en los supuestos en que éste no se hubiera cumplido.

2. Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso.

3. En los supuestos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia.

4. El juez acordará, en su caso, la compensación entre la indemnización percibida y la que fije la sentencia.

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 1.ª Vacaciones

Artículo 125. *Fijación de vacaciones.*

El procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá por las reglas siguientes:

a) Cuando la fecha esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquél, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de aquel en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.

b) Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.

c) Si una vez iniciado el proceso se produjera la fijación de las fechas de disfrute de conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se interrumpirá la continuación del procedimiento.

d) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

Artículo 126. *Urgencia del procedimiento.*

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse por el secretario judicial dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que no tendrá recurso, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

Sección 2.ª Materia electoral

Subsección 1.ª Impugnación de los laudos

Artículo 127. *Supuestos, legitimación y plazo.*

1. Los laudos arbitrales previstos en el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser impugnados a través del proceso previsto en los artículos siguientes.
2. Se someterán a dicho arbitraje todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la Mesa Electoral y las decisiones de ésta, y la atribución de los resultados, hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral.
3. La impugnación podrá plantearse por quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, en el plazo de tres días, contados desde que tuvieron conocimiento del mismo.

Artículo 128. *Fundamento de la demanda.*

La demanda sólo podrá fundarse en:

a) Indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el apartado 2 del artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje.
b) Haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que, de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo. En estos casos la anulación afectará sólo a los aspectos no sometidos a decisión o no susceptibles de arbitraje, siempre que los mismos tengan sustantividad propia y no aparezcan indisolublemente unidos a la cuestión principal.
c) Promover el arbitraje fuera de los plazos estipulados en el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
d) No haber concedido el árbitro a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas.

Artículo 129. *Legitimación pasiva.*

1. La demanda deberá dirigirse contra las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación.
2. En ningún caso tendrán la consideración de demandados los comités de empresa, los delegados de personal, o la mesa electoral.

Artículo 130. *Litisconsorcio pasivo necesario.*

Si examinada la demanda el secretario judicial estima que puede no haber sido dirigida contra todos los afectados, citará a las partes para que comparezcan ante el órgano judicial, dentro del día siguiente, a una audiencia preliminar en la que éste, oyendo a las partes sobre la posible situación de litisconsorcio pasivo necesario, resolverá sobre la misma en el acto.

Artículo 131. *Legitimación de sindicatos y empresario.*

En estos procesos podrán comparecer como parte, cuando tengan interés legítimo, los sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por sindicatos.

Artículo 132. *Especialidades del proceso.*

1. Este proceso se tramitará con urgencia y tendrá las siguientes especialidades:

a) Al admitir la demanda, se acordará recabar de la oficina pública texto del laudo arbitral, así como copia del expediente administrativo relativo al proceso electoral. La documentación referida deberá ser enviada por el requerido dentro del día siguiente.

b) El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la oficina pública.

c) La sustanciación de este proceso no suspenderá el desarrollo del procedimiento electoral, salvo que se acuerde motivadamente por el juez, a petición de parte, caso de concurrir causa justificativa y en la forma establecida en el artículo 180.

2. Cuando el demandante hubiera sido la empresa y el juez apreciase que la demanda tenía por objeto obstaculizar o retrasar el proceso electoral, la sentencia que resuelva la pretensión impugnatoria impondrá la sanción prevista en el apartado 4 del artículo 75 y en el apartado 3 del artículo 97.

Subsección 2.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical

Artículo 133. *Denegación del registro de actas. Competencia territorial y legitimación.*

1. Ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública se podrá impugnar la denegación por ésta del registro de las actas relativas a elecciones de delegados de personal y miembros de comités de empresa. Podrán ser demandantes quienes hubiesen obtenido algún representante en el acta de elecciones.

2. La Administración a la que esté adscrita la oficina pública será siempre parte, dirigiéndose la demanda también contra quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de la resolución administrativa.

Artículo 134. *Plazo.*

El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días, contados a partir de aquel en que se reciba la notificación.

Artículo 135. *Especialidades del proceso.*

1. Este proceso se tramitará con urgencia. En la resolución por la que se admita la demanda se requerirá a la oficina pública competente el envío del expediente administrativo, que habrá de ser remitido en el plazo de dos días.

2. El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente.

3. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la oficina pública. De estimar la demanda, la sentencia ordenará de inmediato el registro del acta electoral.

Artículo 136. *Certificación de capacidad representativa sindical.*

1. Las resoluciones de la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral relativas a la expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales podrán ser impugnadas por el sindicato o sindicatos interesados, ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública correspondiente, dentro del plazo de diez días siguientes a la expedición o denegación de la certificación, dirigiéndose en su caso la demanda contra los demás sindicatos a los que afecte la declaración pretendida.

2. La resolución que admita a trámite la demanda señalará el juicio con carácter urgente dentro del plazo de los diez días siguientes y dispondrá la reclamación del expediente administrativo de la oficina pública para su remisión al juzgado dentro de los dos días siguientes.

3. La sentencia habrá de dictarse en el plazo de tres días y resolverá sobre los términos de la certificación emitida en función de las pretensiones oportunamente deducidas por las partes. Contra dicha resolución, que se notificará a la oficina pública y a las partes, cabrá recurso de suplicación.

Sección 3.ª Clasificación profesional

Artículo 137. *Reclamación de categoría o grupo profesional.*

1. La demanda que inicie este proceso será acompañada de informe emitido por el comité de empresa o, en su caso, por los delegados de personal sobre las funciones superiores alegadas y la correspondencia de las mismas dentro del sistema de clasificación aplicable. En el caso de que estos órganos no hubieran emitido el informe en el plazo de quince días, al demandante le bastará acreditar que lo ha solicitado.

2. En la resolución por la que se admita la demanda, se recabará informe 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, en relación con el sistema de clasificación aplicable, y demás circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor, y deberá emitirse en el plazo de quince días.

3. A la acción de reclamación de la categoría o grupo profesional será acumulable la reclamación de las diferencias salariales correspondientes. Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno, salvo que las diferencias salariales reclamadas alcancen la cuantía requerida para el recurso de suplicación.

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.

Artículo 138 bis. *Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.*

1. El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas:

a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) 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 la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.

c) 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. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía

pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.

Sección 5.ª Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente

Artículo 139. *Tramitación.*

1. El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

b) 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. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2. El procedimiento anterior será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la ley, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180.

CAPÍTULO VI

De las prestaciones de la Seguridad Social

Artículo 140. *Tramitación. Impugnación de altas médicas.*

1. En las demandas formuladas en materia de prestaciones de Seguridad Social contra organismos gestores y entidades colaboradoras en la gestión se acreditará haber agotado la vía administrativa correspondiente, incluidas aquellas en las que se haya acumulado la alegación de la lesión de un derecho fundamental o libertad pública y salvo que se opte por ejercitar exclusivamente esta última mediante la modalidad procesal de tutela. No será exigible el previo agotamiento de la vía administrativa, en los procesos de impugnación de altas médicas emitidas por los órganos competentes de las Entidades gestoras de la Seguridad Social al agotarse el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de la prestación de incapacidad temporal.

2. En caso de omitirse, el secretario judicial dispondrá que se subsane el defecto en el plazo de cuatro días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.

3. El proceso de impugnación de alta médica tendrá las siguientes especialidades:

a) La demanda se dirigirá exclusivamente contra la Entidad gestora y, en su caso, contra la colaboradora en la gestión. No existirá necesidad de demandar al servicio público de salud, salvo cuando se impugne el alta emitida por los servicios médicos del mismo, ni a la empresa salvo cuando se cuestione la contingencia.

b) Será urgente y se le dará tramitación preferente.

c) El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda, y la sentencia, que no tendrá recurso, se dictará en el plazo de tres días y sus efectos se limitarán al alta médica impugnada, sin condicionar otros procesos diversos, sea en lo relativo a la contingencia, a la base reguladora, a las prestaciones derivadas o a cualquier otro extremo.

d) No podrán acumularse otras acciones, ni siquiera la reclamación de diferencias de prestación económica por incapacidad temporal, si bien la sentencia que estime indebida el alta dispondrá la reposición del beneficiario en la prestación que hubiera venido percibiendo, en tanto no concurra causa de extinción de la misma, por el transcurso del tiempo por el que hubiere sido reconocida o por otra causa legal de extinción.

Artículo 141. *Legitimación de las Entidades gestoras y Tesorería General de la Seguridad Social.*

1. Las entidades u organismos gestores y la Tesorería General de la Seguridad Social, podrán personarse y ser tenidas por parte, con plenitud de posibilidades de alegación y defensa, incluida la de interponer el recurso o remedio procesal que pudiera proceder, en los pleitos en materia de prestaciones de Seguridad Social y, en general, en los procedimientos en los que tengan interés por razón del ejercicio de sus competencias, sin que tal intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones.

A tal efecto el secretario judicial deberá efectuar las actuaciones precisas para constatar la posible existencia de las situaciones anteriores y acordar, en su caso, que les sean notificadas las resoluciones de admisión a trámite, señalamiento de la vista o incidente y demás resoluciones, incluida la que ponga fin al trámite correspondiente.

2. El órgano jurisdiccional podrá solicitar de dichas entidades y organismos los antecedentes de que dispongan en relación con los hechos objeto del procedimiento y los mismos podrán igualmente aportar dichos antecedentes, estén o no personados en las actuaciones, en cuanto pudieran afectar a las prestaciones que gestionen, a los fines de completar los elementos de conocimiento del órgano jurisdiccional en la resolución del asunto.

Artículo 142. *Documentación en procesos por accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

1. Si en las demandas por accidente de trabajo o enfermedad profesional no se consignara el nombre de la Entidad gestora o, en su caso, de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, el secretario judicial, antes del señalamiento del juicio, requerirá al empresario demandado para que en plazo de cuatro días presente el documento acreditativo de la cobertura de riesgo. Si transcurrido este plazo no lo presentara, vistas las circunstancias que concurran y oyendo a la Tesorería General de la Seguridad Social, el juez acordará el embargo de bienes del empresario en cantidad suficiente para asegurar el resultado del juicio y cuantas medidas cautelares se consideren necesarias.

Iguales medidas se adoptarán, en el procedimiento correspondiente, en relación con el aseguramiento del riesgo y el documento de cobertura de las mejoras voluntarias o complementarias de seguridad social y de otras posibles responsabilidades del empresario o de terceros por accidente de trabajo y enfermedad profesional, a cuyo efecto el empresario o el tercero deberán aportar en el plazo antes indicado y previo requerimiento al efecto, el documento de aseguramiento y los datos de la entidad aseguradora que cubra el mismo, con

apercibimiento de adoptarse la medida de embargo preventivo prevista anteriormente u otras medidas cautelares idóneas.

2. En los procesos para la determinación de contingencia o de la falta de medidas de seguridad en accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y en los demás supuestos en que lo estime necesario, la resolución en la que se admita la demanda a trámite deberá interesar de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, si no figurase ya en el expediente o en los autos, informe relativo a las circunstancias en que sobrevino el accidente o enfermedad, trabajo que realizaba el accidentado o enfermo, salario que percibía y base de cotización, que será expedido necesariamente en el plazo máximo de diez días. Con antelación de al menos cinco días a la celebración del juicio, el secretario judicial deberá reiterar la remisión de dicho informe si éste no hubiere tenido todavía entrada en los autos.

Artículo 143. *Remisión del expediente administrativo.*

1. Al admitirse a trámite la demanda se reclamará a la Entidad gestora o al organismo gestor o colaborador la remisión del expediente o de las actuaciones administrativas practicadas en relación con el objeto de la misma, en original o copia, en soporte escrito o preferentemente informático, y, en su caso, informe de los antecedentes que posea en relación con el contenido de la demanda, en plazo de diez días. El expediente se enviará completo, foliado y, en su caso, autentificado y acompañado de un índice de los documentos que contenga. Si se remitiera el expediente original, el letrado o letrada de la Administración de Justicia lo devolverá a la entidad de procedencia, firme que sea la sentencia, dejando en los autos nota de ello.

La remisión del expediente podrá tener lugar en forma electrónica, facilitándose la puesta a disposición en los términos previstos en el artículo 63 del Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, aprobado por el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo.

2. Al solicitarse la referida remisión de expediente o actuaciones se requerirá igualmente al correspondiente organismo y éste, en su caso, deberá poner de oficio en conocimiento del juzgado o tribunal, informe de si tiene conocimiento de la existencia de otras demandas en las que se deduzcan pretensiones en relación con el mismo acto o actuación, a los efectos de posibilitar, en su caso, la acumulación de oficio o a instancia de parte.

3. A la vista del expediente, el Tribunal dispondrá el emplazamiento de las personas que pudieran ostentar un interés legítimo en el proceso o resultar afectadas por el mismo, para que puedan comparecer en el acto de juicio y ser tenidas por parte en el proceso y formular sus pretensiones, procurando que tal emplazamiento se entienda con los interesados con al menos cinco días hábiles de antelación al señalamiento a juicio y sin necesidad de que, en este caso, se cumplan los plazos generales previstos para la citación de las partes demandadas en el artículo 82.

4. En el proceso no podrán aducirse por ninguna de las partes hechos distintos de los alegados en el expediente administrativo, salvo en cuanto a los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.

Artículo 144. *Efectos de la falta de remisión del expediente administrativo.*

1. Cumplido el plazo de remisión del expediente sin que se hubiera recibido el mismo, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión. El juicio se celebrará en el día señalado, aunque la entidad correspondiente no hubiera remitido el expediente o su copia, salvo que justificara suficientemente la omisión.

2. Si al demandante le conviniera la aportación del expediente a sus propios fines, podrá solicitar la suspensión del juicio, para que se reitere la orden de remisión del expediente en un nuevo plazo de diez días con apercibimiento de imposición de las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75.

Dicho plazo será de cinco días en los procesos de impugnación de altas médicas a los que se refiere el apartado 3 del artículo 140.

3. Si llegada la fecha del nuevo señalamiento no se hubiera remitido el expediente, podrán tenerse por probados aquellos hechos alegados por el demandante cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos de aquél.

Artículo 145. *Responsabilidad disciplinaria por la falta de remisión del expediente administrativo.*

La falta de remisión del expediente y cualquier otro incumplimiento de las obligaciones de colaboración con el proceso se notificará por el secretario judicial al director de la entidad gestora u organismo gestor, a los efectos de la posible exigencia de responsabilidades disciplinarias, sin perjuicio de demás medidas que puedan ser procedentes.

Artículo 146. *Revisión de actos declarativos de derechos.*

1. Las Entidades, órganos u Organismos gestores, o el Fondo de Garantía Salarial no podrán revisar por sí mismos sus actos declarativos de derechos en perjuicio de sus beneficiarios, debiendo, en su caso, solicitar la revisión ante el Juzgado de lo Social competente, mediante la oportuna demanda que se dirigirá contra el beneficiario del derecho reconocido.

2. Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior:

a) La rectificación de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como las revisiones motivadas por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario, así como la reclamación de las cantidades que, en su caso, se hubieran percibido indebidamente por tal motivo.

b) Las revisiones de los actos en materia de protección por desempleo, y por cese de actividad de los trabajadores autónomos, siempre que se efectúen dentro del plazo máximo de un año desde la resolución administrativa o del órgano gestor que no hubiere sido impugnada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 147.

c) La revisión de los actos de reconocimiento del derecho a una prestación de muerte y supervivencia, motivada por la condena al beneficiario, mediante sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la víctima fuera el sujeto causante de la prestación, que podrá efectuarse en cualquier momento, así como la reclamación de las cantidades que, en su caso, hubiera percibido por tal concepto.

3. La acción de revisión a la que se refiere el apartado uno prescribirá a los cuatro años.

4. La sentencia que declare la revisión del acto impugnado será inmediatamente ejecutiva.

Artículo 147. *Impugnación de prestaciones por desempleo.*

1. Cuando la Entidad u Organismo Gestor de las prestaciones por desempleo constate que, en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes.

A la comunicación, que tendrá la consideración de demanda, deberá acompañarse copia del expediente o expedientes administrativos en que se fundamente, y en la misma se consignarán los requisitos generales exigidos por la presente Ley para las demandas de los procesos ordinarios.

La comunicación podrá dirigirse a la autoridad judicial en el plazo de los seis meses siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la última solicitud de prestaciones en tiempo y forma.

Lo dispuesto en este apartado no conllevará la revisión de las resoluciones que hubieran reconocido el derecho a las prestaciones por desempleo derivadas de la finalización de los reiterados contratos temporales, que se considerarán debidas al trabajador.

2. El secretario judicial examinará la demanda, al efecto de comprobar si reúne todos los requisitos exigidos, advirtiendo a la entidad gestora, en su caso, de los defectos u omisiones de carácter formal de que adolezca, a fin de que sean subsanados en el término de diez días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.

3. Admitida a trámite la demanda, continuará el procedimiento con arreglo a las normas generales, con las especialidades siguientes:

a) El empresario y el trabajador que hubieran celebrado los reiterados contratos temporales tendrán la consideración de parte en el proceso, si bien no podrán solicitar su suspensión. Aun sin su asistencia, el procedimiento se seguirá de oficio.

b) Las afirmaciones de hechos que se contengan en la comunicación base del proceso harán fe, salvo prueba en contrario, incumbiendo la carga de la prueba al empresario demandado.

4. La sentencia que estime la demanda de la Entidad Gestora será inmediatamente ejecutiva.

5. Cuando la sentencia adquiera firmeza se comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO VII

Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales

Sección 1.ª Del procedimiento de oficio

Artículo 148. *Ámbito de aplicación.*

El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:

a) De las certificaciones de las resoluciones firmes que dicte la autoridad laboral derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados.

b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47 y el apartado 6 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los remitiera a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará la autoridad laboral cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa 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.

c) De las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

Igualmente se iniciará el procedimiento como consecuencia de las correspondientes comunicaciones y a los mismos efectos en los supuestos de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión y convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual u otros legalmente previstos.

Artículo 149. *Requisitos de la demanda.*

1. En la demanda de oficio se consignarán los requisitos generales exigidos por la presente Ley para las demandas de los procesos ordinarios, expresando las personas contra las que se dirige y la concreta condena que se pida frente a ellas según el contenido de la pretensión, los hechos que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas y, en concreto, aquéllos que se estiman constitutivos de discriminación o de otro incumplimiento laboral. Asimismo se consignará, en su caso, el acuerdo de suspensión, reducción de jornada o extinción impugnado y la causa invocada, junto con la identificación de las partes que intervinieron en el mismo, precisando la concreta pretensión declarativa o de condena que se pide del órgano jurisdiccional, con expresión, de proceder, de los perjuicios estimados o de las bases para la determinación de la indemnización

correspondiente, así como de los datos identificativos de los trabajadores afectados y sus domicilios.

2. Siempre que las expresadas demandas afecten a más de diez trabajadores, el secretario judicial les requerirá para que designen representantes en la forma prevista en el artículo 19.

Artículo 150. *Admisión de la demanda y tramitación.*

1. El secretario judicial examinará la demanda, al efecto de comprobar si reúne todos los requisitos exigidos, advirtiendo a la autoridad laboral, en su caso, los defectos u omisiones de que adolezca a fin de que sean subsanados en el término de diez días. Realizada la subsanación, admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.

2. Admitida a trámite la demanda, continuará el procedimiento con arreglo a las normas generales del presente texto, con las especialidades siguientes:

a) El procedimiento se seguirá de oficio, aun sin asistencia de los trabajadores perjudicados, a los que se emplazará al efecto y una vez comparecidos tendrán la consideración de parte, si bien no podrán desistir ni solicitar la suspensión del proceso.

b) La conciliación tan sólo podrá autorizarse por el secretario judicial o en su caso por el juez o tribunal, cuando fuera cumplidamente satisfecha la totalidad de los perjuicios causados por la infracción.

c) Los pactos entre trabajadores y empresarios posteriores al acta de infracción tan sólo tendrán eficacia en el supuesto de que hayan sido celebrados en presencia del inspector de trabajo que levantó el acta o de la autoridad laboral.

d) Las afirmaciones de hechos que se contengan en la resolución o comunicación base del proceso harán fe salvo prueba en contrario, incumbiendo toda la carga de la prueba a la parte demandada.

e) Las sentencias que se dicten en estos procesos habrán de ejecutarse siempre de oficio.

Sección 2.ª Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales

Artículo 151. *Tramitación.*

1. De no existir regulación especial, el procedimiento iniciado por demanda en impugnación de los actos administrativos en materia laboral dirigida contra el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u otras Administraciones u Organismos públicos se regirá por los principios y reglas del proceso ordinario laboral, con las especialidades contenidas en esta Sección. En lo no expresamente previsto serán de aplicación las normas reguladoras de la jurisdicción contencioso-administrativa, en cuanto sean compatibles con los principios del proceso social.

2. Con la demanda deberá acreditarse, en su caso, el agotamiento de la vía administrativa en la forma y plazos que correspondan según la normativa aplicable a la Administración autora del acto, en la forma establecida en el artículo 69 de esta Ley, salvo lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 70 de la misma y en el artículo 44 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, que será de aplicación a los litigios entre Administraciones públicas ante el orden jurisdiccional social.

3. En la demanda se identificará con precisión el acto o resolución objeto de impugnación y la Administración pública o Entidad de derecho público contra cuya actividad se dirija el recurso y se hará indicación, en su caso, de las personas o entidades cuyos derechos o intereses legítimos pudieran quedar afectados por la estimación de las pretensiones del demandante.

4. En caso de omitirse los requisitos anteriores, el secretario judicial dispondrá que se subsane el defecto en el plazo de cuatro días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al tribunal para que por el mismo se resuelva sobre su admisión.

5. Estarán legitimados para promover el proceso, los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación. La legitimación pasiva corresponde a la Administración o Entidad pública autora del acto.

Los empresarios y los trabajadores afectados o los causahabientes de ambos, así como aquellos terceros a los que pudieran alcanzar las responsabilidades derivadas de los hechos considerados por el acto objeto de impugnación y quienes pudieran haber resultado perjudicados por los mismos, podrán comparecer como parte en el procedimiento y serán emplazados al efecto, en especial cuando se trate de enjuiciar hechos que pudieran ser constitutivos de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los litigios sobre sanciones administrativas en materia de acoso laboral sexual o por razón de sexo, la víctima estará legitimada para comparecer en el procedimiento según su libre decisión y no podrá ser demandada o emplazada de comparecencia contra su voluntad. Si se requiriese el testimonio de la víctima el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.

6. Los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, así como aquellos con implantación en el ámbito de efectos del litigio, y el empresario y la representación unitaria de los trabajadores en el ámbito de la empresa, podrán personarse y ser tenidos como parte en los procesos en los que tengan interés en defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios o en su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

7. El plazo de interposición de la demanda será el previsto en los artículos 69 y 70 o el expresamente señalado, en su caso, según la modalidad procesal aplicable, siendo de aplicación a este respecto, lo previsto en el artículo 73 de esta Ley.

8. En orden al señalamiento del juicio, reclamación del expediente administrativo, emplazamiento de los posibles interesados, congruencia con el expediente administrativo y demás aspectos relacionados se estará a lo dispuesto en los artículos 143 a 145.

Los hechos constatados por los inspectores de Trabajo y Seguridad Social o por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos legales pertinentes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor probatorio tendrán los hechos constatados por los funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad, y que se formalicen en documento público observando los requisitos legales pertinentes.

9. La sentencia efectuará los pronunciamientos que correspondan según las pretensiones oportunamente formuladas por las partes y, en concreto:

a) Declarará la inadmisibilidad de la demanda por carencia de jurisdicción, por no ser susceptible de impugnación el acto recurrido, haberse formulado aquélla fuera del plazo establecido o cuando se aprecie la falta de cualquier otro presupuesto procesal, así como cuando se impugnen actos que sean reproducción de otros anteriores definitivos y firmes y los confirmatorios de actos consentidos por no haber sido recurridos en tiempo y forma.

b) Desestimará la demanda cuando se ajuste a derecho el acto impugnado.

c) Estimará la demanda si se aprecia infracción del ordenamiento jurídico, incluida la desviación de poder por haberse utilizado las potestades administrativas para fines distintos de los legalmente previstos. En este caso, la sentencia declarará no conforme a derecho el acto impugnado y lo anulará total o parcialmente y, cuando así proceda, ordenará el cese o la modificación de la actuación impugnada o impondrá el reconocimiento de una determinada situación jurídica individualizada.

d) En caso de declaración de nulidad del acto o resolución por omisión de requisitos de forma subsanables de carácter esencial que hayan ocasionado indefensión, podrá disponerse la nulidad del procedimiento seguido a los solos efectos de retrotraerlo al momento de producción. La declaración de la caducidad del expediente, no impedirá la nueva iniciación de la actuación administrativa si por su naturaleza no estuviera sujeta a un plazo extintivo de cualquier clase, sin que el procedimiento caducado tenga eficacia interruptiva de dicho plazo.

10. La Administración autora de un acto administrativo declarativo de derechos cuyo conocimiento corresponda a este orden jurisdiccional, está legitimada para impugnarlo ante este mismo orden, previa su declaración de lesividad para el interés público en los términos legalmente establecidos y en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de declaración de lesividad. La revisión de actos declarativos de derechos de sus beneficiarios por las entidades u organismos gestores y servicios comunes en materia de Seguridad Social y desempleo se regirá por lo dispuesto en los artículos 146 y 147.

11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza. El trabajador, en su caso y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.1 de esta Ley, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.

De dejarse sin efecto la resolución administrativa por apreciarse vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso, instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley.

De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.

Artículo 152. *Adopción de medidas cautelares.*

1. Los interesados podrán solicitar, en cualquier estado del proceso, la suspensión del acto o resolución administrativos recurridos y en general cuantas medidas aseguren la efectividad de la sentencia, cuando la ejecución del acto impugnado pudiera hacer perder su finalidad legítima a la demanda. El juez o tribunal dictará seguidamente auto, resolviendo sobre la suspensión, una vez oídas las partes por tres días, salvo que concurran razones de especial urgencia, en cuyo caso se podrá anticipar la medida sin perjuicio de la posterior audiencia de las partes. La medida cautelar podrá denegarse cuando de ésta pudiera seguirse perturbación grave de los intereses generales o de terceros que el juez o tribunal ponderará en forma circunstanciada.

2. En procedimientos de impugnación de resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud, el trabajador o trabajadores afectados, su representación unitaria o sindical y el empresario interesado podrán solicitar el alzamiento, mantenimiento o adopción de la medida en los términos del apartado anterior. A tal efecto se citará al empresario y a los trabajadores afectados o a sus representantes a una audiencia preliminar en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, debiendo el juez o tribunal requerir de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la aportación dentro del mismo plazo de las actuaciones que hubiera practicado al respecto y, en caso de considerarlo necesario, la presencia en la audiencia del funcionario que hubiera ordenado la paralización, así como de los técnicos que le hubieren asistido. En el procedimiento podrán personarse las entidades gestoras, colaboradoras y servicios públicos de salud, en relación con las responsabilidades empresariales conforme al artículo 195 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en caso de incumplimiento de la paralización de los trabajos acordada por la autoridad laboral y solicitar las medidas cautelares que procedan en orden al aseguramiento de las prestaciones que

deban dispensar o anticipar las citadas entidades. Los trabajadores y su representación unitaria o sindical podrán igualmente solicitar la adopción de las mismas medidas cautelares en relación con el referido aseguramiento.

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.

Artículo 154. *Legitimación activa.*

Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:

a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.

c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

d) Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.

e) Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional, siempre que reúnan el requisito de la letra a) anterior, así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.

Artículo 155. *Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación.*

En todo caso, los sindicatos 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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como

partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Artículo 156. *Intento de conciliación o de mediación.*

1. Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63.

2. Lo acordado en conciliación o mediación tendrá, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien, ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral. En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, el acuerdo alcanzado tendrá la eficacia correspondiente a los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

Artículo 157. *Contenido de la demanda.*

1. El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente que, además de los requisitos generales, contendrá:

a) La designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto y, cuando se formulen pretensiones de condena que aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas.

b) La designación concreta del demandado o demandados, con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.

c) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.

d) Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.

2. A la demanda deberá acompañarse certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previa a la que se refiere el artículo anterior o alegación de no ser necesaria ésta.

Artículo 158. *Iniciación por la autoridad laboral.*

El proceso podrá iniciarse también mediante comunicación de la autoridad laboral, a instancia de las representaciones referidas en el artículo 154. En dicha comunicación se contendrán idénticos requisitos a los exigidos para la demanda en el artículo anterior. El secretario judicial advertirá a la autoridad laboral de los defectos u omisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días.

Artículo 159. *Urgencia y preferencia del proceso.*

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.

Artículo 160. *Celebración del juicio y sentencia.*

1. Una vez admitida la demanda o la comunicación de la autoridad laboral, el secretario judicial citará a las partes para la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar, en única convocatoria, dentro de los cinco días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.

2. La sentencia se dictará dentro de los tres días siguientes, notificándose, en su caso, a la autoridad laboral competente.

3. De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos

para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente.

4. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.

5. La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. La suspensión se acordará aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla como sentencia contradictoria.

6. La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.

Artículo 161. *Inimpugnabilidad de las resoluciones de tramitación.*

Contra las resoluciones que se dicten en su tramitación no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

Artículo 162. *Archivo de actuaciones.*

De recibirse en el juzgado o tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá por el secretario judicial sin más al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia.

CAPÍTULO IX

De la impugnación de convenios colectivos

Artículo 163. *Iniciación.*

1. La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promoverse de oficio ante el juzgado o Sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente.

2. Si el convenio colectivo no hubiera sido aún registrado ante la oficina pública correspondiente conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del convenio o los terceros lesionados que la invocaran, deberán solicitar previamente de la autoridad laboral que curse al juzgado o Sala su comunicación de oficio.

3. Si la autoridad laboral no contestara la solicitud a la que se refiere el apartado anterior en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio colectivo ya hubiere sido registrado, la impugnación de éstos podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo, mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional.

4. La falta de impugnación directa de un convenio colectivo de los mencionados en el apartado 1 de este artículo no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho. El juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos.

Artículo 164. *Requisitos de la comunicación de oficio.*

1. La comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio, pacto o acuerdo habrá de contener los requisitos siguientes:

a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio.
b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad.
c) La relación de las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio impugnado.

2. La comunicación de oficio que sostenga la lesividad del convenio habrá de contener, además del requisito mencionado en la letra c) del apartado anterior, relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, e indicación del interés de los mismos que se trata de proteger.
3. El secretario judicial advertirá a la autoridad remitente de los defectos u omisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días.
4. El proceso se seguirá, además de con las representaciones integrantes de la Comisión o Mesa negociadora del convenio, con los denunciantes o terceros presuntamente lesionados.
5. Cuando la impugnación procediera de la autoridad laboral y no hubiera denunciantes, también será citada la representación legal de dicha autoridad.
6. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos.
7. A la comunicación de oficio se acompañará el convenio impugnado y copias del mismo para cuantos sean parte en el proceso.

Artículo 165. *Legitimación.*

1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:

a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.
b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

2. Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio.
3. La demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que para la comunicación de oficio se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio y sus copias.
4. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos.

Artículo 166. *Celebración del juicio y sentencia.*

1. Admitida a trámite la comunicación de oficio o la demanda, el secretario judicial señalará para juicio, con citación del Ministerio Fiscal y, en su caso, de las partes a las que se refiere el apartado 4 del artículo 164. En su comparecencia a juicio, dichas partes alegarán en primer término la postura procesal que adopten, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión interpuesta.
2. La sentencia, que se dictará dentro de los tres días siguientes, se comunicará a la autoridad laboral, y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse. Una vez firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los

ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso.

3. Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

CAPÍTULO X

De las impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación

Sección 1.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito

Artículo 167. *Legitimación.*

1. Los promotores de los sindicatos de trabajadores en fase de constitución, y los firmantes del acta de constitución de los mismos, podrán impugnar las resoluciones de las oficinas públicas que rechacen el depósito de los estatutos presentados para su publicidad.

2. La Administración pública a la que esté adscrita la oficina de depósito de estatutos autora de la resolución impugnada, así como el Ministerio Fiscal, serán siempre parte en estos procesos.

Artículo 168. *Plazo.*

El plazo para el ejercicio de la acción de impugnación será de diez días hábiles, contados a partir de aquél en que sea recibida la notificación de la resolución denegatoria expresa o transcurra un mes desde la presentación de los estatutos sin que hubieren notificado a los promotores defectos a subsanar.

Artículo 169. *Contenido de la demanda.*

A la demanda deberán acompañarse copias de los estatutos y de la resolución denegatoria, de haber ésta recaído expresamente, o bien copia acreditativa de la presentación de dichos estatutos.

Artículo 170. *Remisión del expediente.*

Dentro del siguiente día hábil a la admisión de la demanda, el secretario judicial requerirá de la oficina pública competente el envío del expediente, que habrá de ser remitido en el plazo de cinco días.

Artículo 171. *Efectos de la sentencia estimatoria.*

La sentencia, de estimar la demanda, ordenará de inmediato el depósito del estatuto sindical en la correspondiente oficina pública.

Artículo 172. *Impugnación de la resolución administrativa denegatoria del depósito de la modificación de estatutos.*

1. Las reglas establecidas en la presente Sección serán de aplicación a los procesos de impugnación de la resolución denegatoria del depósito de los estatutos de los sindicatos, en los casos de modificación de los mismos, así como respecto de las modificaciones de los estatutos de los sindicatos que ya tuvieran personalidad jurídica.

2. Estarán legitimados para impugnar la resolución administrativa los representantes del sindicato, pudiendo comparecer como coadyuvantes sus afiliados.

Sección 2.ª Impugnación de los estatutos de los sindicatos

Artículo 173. *Legitimación.*

1. El Ministerio Fiscal y quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo podrán solicitar la declaración judicial de no ser conformes a Derecho los estatutos de los sindicatos, o sus modificaciones, que hayan sido objeto de depósito y publicación, tanto en el caso de que estén en fase de constitución como en el de que hayan adquirido personalidad jurídica.
2. Estarán pasivamente legitimados los promotores del sindicato y los firmantes del acta de constitución, así como quienes legalmente representen al sindicato, caso de haber ya adquirido éste personalidad jurídica.
3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos.

Artículo 174. *Remisión del expediente.*

Admitida la demanda, el secretario judicial requerirá a la oficina pública correspondiente la remisión de la copia autorizada del expediente, debiendo dicha oficina enviarla en el plazo de cinco días.

Artículo 175. *Efectos de la sentencia.*

1. Caso de ser estimatoria, la sentencia declarará la nulidad de las cláusulas estatutarias que no sean conformes a Derecho o de los estatutos en su integridad.
2. La sentencia deberá ser comunicada a la oficina pública correspondiente.

Sección 3.ª Estatutos de las asociaciones empresariales

Artículo 176. *Tramitación.*

Los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas que denieguen el depósito de los estatutos de las asociaciones empresariales, o de sus modificaciones, así como las de declaración de no ser conforme a Derecho dichos estatutos, o sus modificaciones, se sustanciarán, respectivamente, por los trámites de las modalidades procesales reguladas en las secciones anteriores. El Ministerio Fiscal será siempre parte en dichos procesos, con independencia de su legitimación activa para promover los mismos.

CAPÍTULO XI

De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas

Artículo 177. *Legitimación.*

1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.
2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado.
3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la

reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.

4. La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.

Artículo 178. *No acumulación con acciones de otra naturaleza.*

1. El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad.

2. Cuando la tutela del derecho deba necesariamente realizarse a través de las modalidades procesales a que se refiere el artículo 184, se aplicarán en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en este Capítulo, incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal.

Artículo 179. *Tramitación.*

1. La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia.

2. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública.

3. La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 81, el juez o tribunal rechazará de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo a las disposiciones de este Capítulo y no sean susceptibles de subsanación, advirtiendo al demandante del derecho que le asiste a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. No obstante, el juez o la Sala dará a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para el procedimiento adecuado fuese competente y la demanda reuniese los requisitos exigidos por la ley para tal clase de procedimiento.

Artículo 180. *Medidas cautelares.*

1. En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia.

2. El juez o tribunal podrá acordar la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando su ejecución produzca al demandante perjuicios que pudieran hacer perder a la pretensión de tutela su finalidad, siempre y cuando la suspensión no ocasione perturbación

grave y desproporcionada a otros derechos y libertades o intereses superiores constitucionalmente protegidos.

No obstante lo anterior, en el caso de que se invoque vulneración de la libertad sindical, sólo se podrá deducir la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando las presuntas lesiones impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación.

3. Podrá solicitarse la adopción de medidas cautelares cuando, en caso de huelga, se impugnen exclusivamente los actos de determinación del personal laboral adscrito a los mínimos necesarios para garantizar los servicios esenciales de la comunidad, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento precisos para la reanudación ulterior de las tareas. El órgano jurisdiccional resolverá manteniendo, modificando o revocando la designación de personal adscrito a dichos servicios conforme a las propuestas que, en su caso, formulen al respecto las partes.

4. Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.

5. De haberse solicitado medidas cautelares, dentro del día siguiente a la admisión de la demanda o a la solicitud, el secretario judicial citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que, en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, comparezcan a una audiencia preliminar, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la justificación y proporcionalidad de las medidas, en relación con el derecho fundamental y el riesgo para la efectividad de la resolución que deba recaer, debiendo aportar la parte solicitante el necesario principio de prueba al respecto. En supuestos de urgencia excepcional, la adopción de las medidas cautelares podrá efectuarse por el juez o Sala al admitirse a trámite la demanda, sin perjuicio de que se celebre ulteriormente la comparecencia prevista en este número.

6. El órgano judicial resolverá al término de la audiencia sobre las medidas cautelares solicitadas mediante auto dictado de viva voz, adoptando, en su caso, las medidas oportunas para reparar la situación.

Artículo 181. *Conciliación y juicio.*

1. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial citará a las partes para los actos de conciliación y juicio conforme a los criterios establecidos en el apartado 1 del artículo 82, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.

2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

3. El juez o la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

Artículo 182. *Sentencia.*

1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

2. En la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente.

Artículo 183. *Indemnizaciones.*

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.

Artículo 184. *Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente.*

No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.

TÍTULO III

De la audiencia al demandado rebelde

Artículo 185. *Especialidades.*

A los procesos seguidos sin que haya comparecido el demandado, les serán de aplicación las normas contenidas en el Título V del Libro II de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con las especialidades siguientes:

1. No será necesaria la declaración de rebeldía del demandado que, citado en forma, no comparezca al juicio.
2. A petición del demandante se podrá decretar el embargo de bienes muebles e inmuebles u otras medidas cautelares en lo necesario para asegurar el suplico.
3. El plazo para solicitar la audiencia será de veinte días desde la notificación personal de la sentencia o desde que conste el conocimiento procesal o extraprocesal de la misma y en todo caso de cuatro meses desde la notificación de la sentencia en el Boletín Oficial correspondiente, en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 501 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
4. La petición de audiencia se formulará ante el órgano judicial que hubiere dictado la sentencia firme que se pretende rescindir.
5. La audiencia al demandado se sustanciará ante el órgano que conoció del litigio en instancia.
6. En ambos supuestos se seguirán los trámites del proceso ordinario regulado en esta Ley, con aplicación de lo previsto en el apartado 2 del artículo 504 y regla 3.ª, del apartado 1 del artículo 507 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con exclusión de los trámites de las reglas 1.ª y 2.ª del apartado 1 del artículo 507 de la referida Ley.
7. La pretensión de nulidad de la sentencia o resolución firme por defectos de forma que hayan causado indefensión deberá plantearse, de concurrir los presupuestos para ello, por la vía del incidente de nulidad de actuaciones regulado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

LIBRO TERCERO

De los medios de impugnación

TÍTULO I

De los recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos

Artículo 186. *Recurso de reposición.*

1. Contra las diligencias de ordenación y decretos no definitivos cabrá recurso de reposición ante el secretario judicial que dictó la resolución recurrida, excepto en los casos en que la ley prevea recurso directo de revisión.
2. Contra todas las providencias y autos cabrá recurso de reposición ante el mismo juez o tribunal que dictó la resolución recurrida.
3. La interposición del recurso de reposición no tendrá efectos suspensivos respecto de la resolución recurrida.
4. No habrá lugar al recurso de reposición contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos que se dicten en los procesos de conflictos colectivos, en los procesos en materia electoral, cuando versen sobre el ejercicio de conciliación de la vida personal familiar y laboral, y en los procesos de impugnación de convenios colectivos, sin perjuicio, en su caso, de poder efectuar la alegación correspondiente en el acto de la vista.

Artículo 187. *Tramitación.*

1. El recurso de reposición deberá interponerse en el plazo de tres días contra las resoluciones dictadas en procedimientos seguidos ante un órgano unipersonal y de cinco días contra las resoluciones dictadas en procedimientos seguidos ante un órgano colegiado, expresándose la infracción en que la resolución hubiera incurrido a juicio del recurrente.

2. Si no se cumplieran los requisitos establecidos en el apartado anterior, se inadmitirá, mediante providencia no susceptible de recurso, la reposición interpuesta frente a providencias y autos, y mediante decreto, directamente recurrible en revisión, la formulada contra diligencias de ordenación y decretos no definitivos.

3. Admitido a trámite el recurso de reposición, por el secretario judicial se concederá a las demás partes personadas un plazo común de tres o cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano en el que se haya dictado la resolución recurrida, para impugnarlo, si lo estiman conveniente.

4. Transcurrido el plazo de impugnación, háyanse o no presentado escritos, el juez o tribunal, si se tratara de reposición interpuesta frente a providencias o autos, o el secretario judicial si hubiera sido formulada frente a diligencias de ordenación o decretos, resolverán sin más trámites mediante auto o decreto, respectivamente, en un plazo de tres o de cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano.

5. Contra el auto resolutorio del recurso de reposición no se dará nuevo recurso, salvo en los supuestos expresamente establecidos en la presente Ley, sin perjuicio de poder efectuar la alegación correspondiente en el acto de la vista, en su caso, o de la responsabilidad civil que en otro caso proceda.

Artículo 188. *Impugnación de la resolución del recurso de reposición.*

1. Contra el decreto resolutivo de la reposición cabrá recurso de revisión. También cabrá recurso directo de revisión contra los decretos que pongan fin al procedimiento o impidan su continuación. Dichos recursos carecerán de efectos suspensivos sin que, en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.

Cabrá interponer igualmente recurso directo de revisión contra los decretos en aquellos casos en que expresamente se prevea.

2. El recurso directo de revisión deberá interponerse en el plazo de tres o cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano en el que se haya dictado la resolución recurrida, mediante escrito en el que deberá fundamentarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido.

Cumplidos los anteriores requisitos, el secretario judicial, mediante diligencia de ordenación, admitirá el recurso, concediendo a las demás partes personadas un plazo común de tres o cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano en el que se haya dictado la resolución recurrida, para impugnarlo si lo estiman conveniente.

Si no se cumplieran los requisitos de admisibilidad del recurso, el juez o tribunal lo inadmitirá mediante providencia.

Transcurrido el plazo para impugnación, háyanse presentado o no escritos, el juez o tribunal resolverá sin más trámites, mediante auto, en un plazo de tres o de cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano.

Contra las resoluciones sobre admisión o inadmisión no cabrá recurso alguno.

3. Contra el auto dictado resolviendo el recurso de revisión, únicamente cabrá recurso de suplicación o de casación cuando así expresamente se prevea en esta Ley.

Artículo 189. *Recurso de queja.*

Los recursos de queja de que conozcan las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia o la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, según los casos, se tramitarán de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil para recurrir en queja.

TÍTULO II

Del recurso de suplicación

Artículo 190. *Competencia.*

1. Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán de los recursos de suplicación que se interpongan contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción, así como contra los autos y sentencias que puedan dictar los Jueces de lo Mercantil que se encuentren en su circunscripción y que afecten al derecho laboral.

2. Procederá dicho recurso contra las resoluciones que se determinan en esta Ley y por los motivos que en ella se establecen.

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.

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.

Artículo 192. *Determinación de la cuantía del proceso.*

1. Si fuesen varios los demandantes o algún demandado reconviniese, la cuantía litigiosa a efectos de la procedencia o no del recurso, la determinará la reclamación cuantitativa mayor sin intereses ni recargos por mora.

2. Si el actor formulase varias pretensiones y reclamare cantidad por cada una de ellas, se sumarán todas para establecer la cuantía.

Cuando en un mismo proceso se ejerciten una o más acciones acumuladas de las que solamente alguna sea recurrible en suplicación, procederá igualmente dicho recurso, salvo expresa disposición en contrario.

3. Cuando la reclamación verse sobre prestaciones económicas periódicas de cualquier naturaleza o diferencias sobre ellas, la cuantía litigiosa a efectos de recurso vendrá determinada por el importe de la prestación básica o de las diferencias reclamadas, ambas en cómputo anual, sin tener en cuenta las actualizaciones o mejoras que pudieran serle

aplicables, ni los intereses o recargos por mora. La misma regla se aplicará a las reclamaciones de reconocimiento de derechos, siempre que tengan traducción económica.

4. En impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social se atenderá, a efectos de recurso, al contenido económico de la pretensión o del acto objeto del proceso cuando sea susceptible de tal valoración y, en su caso, en cómputo anual. Cuando se pretenda el reconocimiento de un derecho o situación jurídica individualizada, la cuantía vendrá determinada por el valor económico de lo reclamado o, en su caso, por la diferencia respecto de lo previamente reconocido en vía administrativa. Cuando se pretenda la anulación de un acto, incluidos los de carácter sancionador, se atenderá al contenido económico del mismo. En ambos casos no se tendrán en cuenta los intereses o recargos por mora. En materia de prestaciones de Seguridad Social igualmente valorables económicamente, se estará a la regla del apartado 3 de este mismo artículo, computándose exclusivamente a estos fines las diferencias reclamadas sobre el importe reconocido previamente en vía administrativa.

Artículo 193. *Objeto del recurso de suplicación.*

El recurso de suplicación tendrá por objeto:

a) Reponer los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión.

b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.

c) Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

Artículo 194. *Anuncio del recurso.*

El recurso de suplicación deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo.

Artículo 195. *Interposición del recurso.*

1. Si la resolución fuera recurrible en suplicación y la parte hubiera anunciado el recurso en tiempo y forma y cumplido las demás prevenciones establecidas en esta Ley, el secretario judicial tendrá por anunciado el recurso y acordará poner los autos a disposición del letrado o graduado social colegiado designado por la parte recurrente, por el orden de anuncio, en la forma dispuesta en el apartado 1 del artículo 48, para que interponga el recurso, dentro de los diez días siguientes a que se notifique la puesta a disposición, debiendo sustituirse el traslado material de las actuaciones por la entrega de soporte informático o mediante acceso telemático, si se dispusiera de los medios necesarios para ello. Este plazo correrá cualquiera que sea el momento en que el letrado o el graduado social colegiado examinara o recogiera los autos.

Si el órgano jurisdiccional dispusiera de los medios para dar simultáneo traslado o acceso a las actuaciones a todas las partes recurrentes, se dispondrá que tanto la puesta a disposición de las actuaciones, como la interposición del recurso, se efectúen dentro de un plazo común a todos los recurrentes.

2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en suplicación, si el recurso no se hubiera anunciado en tiempo o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para el anuncio del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, según lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 230, el órgano judicial declarará, mediante auto, tener por no anunciado el recurso, quedando firme en su caso la sentencia impugnada. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.

Artículo 196. *Escrito de interposición.*

1. El escrito interponiendo el recurso de suplicación se presentará ante el juzgado que dictó la resolución impugnada.

2. En el escrito de interposición del recurso, junto con las alegaciones sobre su procedencia y sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos, se expresarán, con suficiente precisión y claridad, el motivo o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se consideren infringidas. En todo caso se razonará la pertinencia y fundamentación de los motivos.

3. También habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que se pretende.

Artículo 197. *Traslado a las otras partes.*

1. Interpuesto el recurso en tiempo y forma, el secretario judicial proveerá en el plazo de dos días dando traslado del mismo para su impugnación, a la parte o partes recurridas por un plazo común de cinco días para todas ellas. En los escritos de impugnación, que se presentarán acompañados de tantas copias como sean las demás partes para su traslado a las mismas, podrán alegarse motivos de inadmisibilidad del recurso, así como eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia, con análogos requisitos a los indicados en el artículo anterior.

2. Del escrito o escritos de impugnación se dará traslado a las partes. De haberse formulado en dichos escritos alegaciones sobre inadmisibilidad del recurso o los motivos a que se refiere el apartado anterior, las demás partes podrán presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los dos días siguientes a recibir el traslado del escrito de impugnación.

3. Transcurrido el plazo de impugnación y en su caso el de alegaciones del apartado anterior, háyanse presentado o no escritos en tal sentido y previo traslado de las alegaciones si se hubieran presentado, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, junto con el recurso y escritos presentados, dentro de los dos días siguientes.

Artículo 198. *Determinación de domicilio.*

Las partes recurrentes y recurridas deberán hacer constar, en los escritos de interposición del recurso y de impugnación del mismo, un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia a efectos de notificaciones, de no haberlo consignado previamente, con los efectos del apartado 2 del artículo 53.

Artículo 199. *Subsanación.*

Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, si el secretario judicial apreciara defectos u omisiones subsanables en el recurso, concederá a la parte el plazo de cinco días para que se aporten los documentos omitidos o se subsanen los defectos apreciados. De no efectuarse, la Sala dictará auto declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida, con devolución del depósito constituido y la remisión de las actuaciones al juzgado de procedencia. Contra dicho auto sólo cabe recurso de reposición.

Artículo 200. *Inadmisión del recurso.*

1. Instruido de los autos por tres días el Magistrado ponente, dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y ésta, identificando de forma sucinta las circunstancias justificativas, podrá oír al recurrente por tres días sobre la inadmisión del recurso por haberse incumplido de manera manifiesta e insubsanable los requisitos para recurrir o por existir doctrina jurisprudencial unificada del Tribunal Supremo en el mismo sentido que la sentencia recurrida.

2. Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará, en el plazo de tres días, auto, contra el que no cabrá recurso, declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida con imposición de las costas al recurrente y

con pérdida del depósito necesario para recurrir, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda y notificando la resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.

Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, mediante auto, no susceptible de recurso, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por el auto de inadmisión parcial.

Artículo 201. *Sentencia.*

1. De no haberse acordado la inadmisión por el trámite del artículo anterior, previo señalamiento para deliberación, votación y fallo, la Sala dictará sentencia dentro del plazo de diez días, que se notificará a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma, resolviendo sobre la estimación o desestimación del recurso, así como, en su caso, sobre las cuestiones oportunamente suscitadas en impugnación, o apreciando su inadmisibilidad y desestimándolo en consecuencia. La estimación del recurso dará lugar a la anulación o revocación de la sentencia recurrida en los términos establecidos en el artículo siguiente y la desestimación del mismo determinará la confirmación de la resolución recurrida.

2. Firme la sentencia, el secretario judicial acordará la devolución de los autos, junto con la certificación de aquélla, al juzgado de procedencia.

Artículo 202. *Efectos de la estimación del recurso.*

1. Cuando la revocación de la resolución de instancia se funde en la infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 193, la Sala, sin entrar en el fondo de la cuestión, mandará reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de cometerse la infracción, y si ésta se hubiera producido en el acto del juicio, al momento de su señalamiento.

2. Si la infracción cometida versara sobre las normas reguladoras de la sentencia, la estimación del motivo obligará a la Sala a resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. Pero si no pudiera hacerlo, por ser insuficiente el relato de hechos probados de la resolución recurrida y por no poderse completar por el cauce procesal correspondiente, acordará la nulidad en todo o en parte de dicha resolución y de las siguientes actuaciones procesales, concretando en caso de nulidad parcial los extremos de la resolución impugnada que conservan su firmeza, y mandará reponer lo actuado al momento de dictar sentencia, para que se salven las deficiencias advertidas y sigan los autos su curso legal.

3. De estimarse alguno de los restantes motivos comprendidos en el artículo 193, la Sala resolverá lo que corresponda, con preferencia de la resolución de fondo del litigio, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes.

Artículo 203. *Estimación total y parcial del recurso.*

1. Cuando la Sala revoque totalmente la sentencia de instancia y el recurrente haya consignado en metálico la cantidad importe de la condena o asegurado la misma conforme a lo prevenido en esta Ley, así como constituido el depósito para recurrir, el fallo dispondrá la devolución de todas las consignaciones y del depósito y la cancelación de los aseguramientos prestados, una vez firme la sentencia.

2. Si estimado el recurso de suplicación se condenara a una cantidad inferior a la reconocida por la resolución recurrida, el fallo dispondrá la devolución parcial de las consignaciones, en la cuantía que corresponda a la diferencia de las dos condenas, y la cancelación también parcial de los aseguramientos prestados, una vez firme la sentencia.

3. En todos los supuestos de estimación parcial del recurso de suplicación, el fallo dispondrá la devolución de la totalidad del depósito.

Artículo 204. *Pérdida de cantidades consignadas.*

1. Cuando la Sala confirme la sentencia y el recurrente haya consignado las cantidades a las que se refiere la presente Ley, el fallo condenará a la pérdida de las consignaciones, a las que se dará el destino que corresponda cuando la sentencia sea firme.

2. En el caso de que el juez haya impuesto a la parte que obró con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, la sentencia de la Sala confirmará o no, en todo o en parte, dicha multa, pronunciándose asimismo, cuando el condenado fuere el empresario, sobre los honorarios de los abogados o de los graduados sociales impuestos en la sentencia recurrida. La Sala podrá imponer dichas sanciones y medidas a los recurrentes de apreciarse temeridad o mala fe en la actuación de las partes o su representación procesal durante el recurso.

3. Si el recurrente hubiera asegurado el importe de la condena conforme a lo prevenido en esta Ley mandará la Sala en su fallo confirmatorio que se mantengan los aseguramientos prestados, hasta que el condenado cumpla la sentencia o hasta que en cumplimiento de la sentencia resuelva la realización de dichos aseguramientos.

4. Si el recurrente hubiera constituido el depósito necesario para recurrir, la sentencia confirmatoria dispondrá su pérdida, lo que se realizará cuando la sentencia sea firme.

TÍTULO III

Del recurso de casación y demás procesos atribuidos al conocimiento del Tribunal Supremo

Artículo 205. *Competencia y tramitación.*

1. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá, en los supuestos y por los motivos establecidos en esta Ley, de los recursos de casación interpuestos contra las sentencias y otras resoluciones dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

2. También conocerá de los procesos de impugnación de actos administrativos en los supuestos de la letra a) del artículo 9. Se iniciará mediante escrito que deberá presentarse, en el plazo de dos meses siguientes a la notificación del acto impugnado o de los dos meses siguientes a la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición potestativo, en su caso, solicitando se tenga por anunciada la impugnación jurisdiccional, acompañando copia del acto impugnado. En su tramitación se observarán las reglas siguientes:

a) De no concurrir causa de inadmisión y una vez subsanados en el plazo de diez días los defectos apreciados, se procederá a la reclamación del expediente administrativo de la Administración autora del acto y una vez recibido, con simultáneo emplazamiento de los interesados que resulten del expediente, se pondrá a disposición del recurrente o recurrentes en la oficina judicial, mediante acceso informático o soporte electrónico de disponerse de tales medios, para que en el plazo común de quince días procedan a la formalización de la demanda, con expresión de las infracciones formales y sustantivas en que hubiera incurrido el acuerdo recurrido.

b) Del escrito o escritos de demanda presentados se dará traslado a la representación de la Administración del Estado y demás partes personadas para contestación a la demanda en plazo común de quince días. La prueba documental distinta de la que obre en el expediente administrativo se aportará con los escritos de demanda y contestación, pudiendo solicitarse la práctica de otras diligencias de prueba cuando exista disconformidad en los hechos y lo estime necesario el Tribunal, que señalará a tal efecto una vista única para la práctica de la prueba, pudiendo delegar en uno de sus Magistrados o en una Sala o juzgado a estos fines, en función de las circunstancias concurrentes.

c) De haberse practicado prueba, el Tribunal resolverá dar traslado para conclusiones por un plazo común de diez días a todas las partes, salvo que estime necesaria la celebración de vista.

d) Los autos se señalarán para votación y fallo en el plazo de los diez días siguientes a la presentación de la contestación de la demanda o, en su caso, de la presentación de conclusiones o de la celebración de la vista.

e) La sentencia se dictará en el plazo de los diez días siguientes a la votación y fallo, y en ella se efectuarán los pronunciamientos que correspondan en los términos establecidos en el apartado 9 del artículo 151, y contra ella no cabrá ulterior recurso.

Artículo 206. *Resoluciones procesales recurribles en casación.*

Son recurribles en casación:

1. Son recurribles en casación las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.

En todo caso serán recurribles en casación las sentencias dictadas en procesos de impugnación de la resolución administrativa recaída 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.

2. Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que la Sala, antes del acto de juicio, declare la falta de jurisdicción o competencia.

3. Los autos dictados por dichas Salas que resuelvan el recurso de reposición, o de revisión, en su caso, interpuesto contra la resolución que disponga la terminación anticipada del proceso:

a) Por satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevenida de objeto.

b) Por falta de subsanación de los defectos advertidos en la demanda no imputable a la parte o a su representación procesal o por incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, siempre que por caducidad de la acción o de la instancia u otra causa legal no fuera jurídicamente posible su reproducción ulterior.

4. Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten dichas Salas 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, en los siguientes casos:

a) Cuando denieguen el despacho de ejecución.

b) Cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado.

c) Cuando pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo. En los mismos casos, procederá también recurso de casación en ejecución provisional cuando excedan materialmente de los límites de la misma o declaren la falta de jurisdicción o competencia del orden social.

Artículo 207. *Motivos del recurso de casación.*

El recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos:

a) Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción.

b) Incompetencia o inadecuación de procedimiento.

c) Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte.

d) Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.

e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

Artículo 208. *Preparación del recurso.*

1. El recurso de casación deberá prepararse en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para considerarlo preparado la mera manifestación de las partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo.

2. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante, dentro del mismo plazo señalado en el número anterior, ante la Sala que dictó la resolución que se impugna.

Artículo 209. *Resolución sobre la preparación del recurso.*

1. Cumplidos los requisitos establecidos para recurrir, el secretario judicial tendrá por preparado el recurso de casación. Contra esta resolución la parte recurrida no podrá interponer recurso alguno, pero podrá oponerse a la admisión del recurso de casación en el trámite previsto en el apartado 1 del artículo 211 de esta Ley.

Si el secretario judicial apreciara la existencia de defectos subsanables, requerirá su subsanación conforme al apartado 5 del artículo 230, dando cuenta a la Sala si ésta no se produjera para que resuelva lo que proceda.

2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en casación, si el recurso no se hubiera preparado dentro de plazo, o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para la preparación del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, en la forma dispuesta en el apartado 5 del artículo 230, la Sala de instancia declarará, mediante auto, tener por no preparado el recurso, quedando firme, en su caso, la resolución impugnada. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

3. Preparado el recurso, el secretario judicial concederá a la parte o partes recurrentes, por el orden de preparación, el plazo de quince días para formalizar el recurso, durante cuyo plazo, a partir de la notificación de la resolución al letrado designado, los autos se encontrarán a su disposición en la oficina judicial de la Sala para su entrega o su examen, en la forma dispuesta en el apartado 1 del artículo 48, en soporte convencional o mediante acceso informático o soporte electrónico de disponerse de tales medios. Este plazo correrá cualquiera que sea el momento en que el letrado recogiera o examinara los autos puestos a su disposición. Si la Sala dispusiera de medios para dar simultáneo traslado o acceso a las actuaciones a todas las partes recurrentes, dispondrá que tanto la puesta a disposición de las mismas, como la formalización del recurso, se efectúen dentro de un plazo común a todos los recurrentes.

Artículo 210. *Interposición del recurso.*

1. El escrito de formalización se presentará ante la Sala que dictó la resolución impugnada, por el abogado designado al efecto quien, de no indicarse otra cosa, asumirá desde ese momento la representación de la parte en el recurso, designando un domicilio a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica, con los efectos del apartado 2 del artículo 53.

2. En el escrito se expresarán por separado, con el necesario rigor y claridad, cada uno de los motivos de casación, por el orden señalado en el artículo 207, razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de invocación de quebranto de doctrina jurisprudencial, de las concretas resoluciones que establezcan la doctrina invocada y, en particular, los siguientes extremos:

a) En los motivos basados en infracción de las normas y garantías procesales, deberá consignarse la protesta, solicitud de subsanación o recurso destinados a subsanar la falta o trasgresión en la instancia, de haber existido momento procesal oportuno para ello y el efecto de indefensión producido.

b) En los motivos basados en error de hecho en la apreciación de la prueba deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto

extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna.

3. La Sala de Gobierno del Tribunal Supremo podrá determinar, mediante acuerdo que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado", la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas, incluidas las relativas al formato en el que deban ser presentados, de los escritos de formalización y de impugnación de los recursos de casación.

4. Si el recurso no se hubiera formalizado dentro del plazo conferido al efecto o si en el escrito se hubiesen omitido de modo manifiesto los requisitos exigidos, la Sala dictará auto poniendo fin al trámite del recurso quedando firme, en cuanto a dicha parte recurrente, la sentencia o resolución impugnada. Contra dicho auto, previa reposición ante la Sala, procederá recurso de queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Artículo 211. *Traslado a las otras partes.*

1. Una vez formalizado el recurso o recursos dentro del plazo concedido y con los requisitos exigidos, el secretario judicial proveerá en el plazo de dos días dando traslado del mismo a las demás partes por término común de diez días para su impugnación.

El escrito de impugnación deberá presentarse acompañado de tantas copias como sean las demás partes para su traslado a las mismas. En el mismo se desarrollarán por separado los distintos motivos de impugnación, correlativos a los de casación formulados de contrario y las causas de inadmisión que estime concurrentes, así como, en su caso, otros motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida o eventuales rectificaciones de hechos que, con independencia de los fundamentos aplicados por ésta, pudieran igualmente sustentar la estimación de las pretensiones de la parte impugnante, observando análogos requisitos que los exigidos para la formalización del recurso.

El escrito deberá estar suscrito por letrado, quien de no indicarse otra cosa asumirá desde ese momento la representación de la parte en el recurso, designando domicilio con todos los datos necesarios para notificaciones en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

2. Durante el plazo de impugnación los autos se encontrarán a disposición de la parte o del letrado que designe a tal fin, en la oficina judicial de la Sala para su entrega o examen. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos, podrá sustituir el traslado material de las actuaciones por tales medios, conforme dispone el apartado 1 del artículo 48.

3. Del escrito o escritos de impugnación se dará traslado a las partes. De haberse formulado en dichos escritos alegaciones sobre inadmisibilidad del recurso o los motivos subsidiarios de fundamentación de la sentencia recurrida a que se refiere el artículo anterior, las demás partes, si lo estiman oportuno, podrán presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los cinco días siguientes a recibir el escrito de impugnación.

Artículo 212. *Remisión de los autos.*

Transcurrido el plazo de impugnación y, en su caso, el de alegaciones del apartado 3 del artículo anterior, háyanse presentado o no escritos en tal sentido, y previo traslado de las alegaciones si se hubieran presentado, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 213. *Decisión sobre la admisión del recurso.*

1. Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, si el secretario judicial apreciara defectos subsanables en el recurso, concederá a la parte un plazo de cinco días a tal efecto para la aportación de los documentos omitidos o subsanación de los defectos apreciados. De no efectuarse la subsanación en el tiempo y forma establecidos la Sala dictará auto de inadmisión del recurso declarando la firmeza en su caso de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia. Contra dicho auto sólo procederá recurso de reposición.

2. Si el secretario apreciare defectos insubsanables dará cuenta a la Sala para que ésta adopte la resolución que proceda.

3. De no haber apreciado defectos el secretario, o una vez subsanados los advertidos, dará cuenta al Magistrado ponente para instrucción de los autos por tres días. El Magistrado ponente dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y ésta, si estima que concurre causa de inadmisión, previo informe del Ministerio Fiscal por cinco días, dictará auto inadmitiendo el recurso. De no haberse alegado la causa de inadmisibilidad en la impugnación, con carácter previo oirá al recurrente sobre dicho extremo por cinco días.

4. Son causas de inadmisión, el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos para recurrir, la carencia sobrevenida del objeto del recurso, la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.

5. Si la Sala estimare que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas, dictará en el plazo de tres días auto declarando la firmeza de la resolución recurrida con imposición de costas al recurrente en los términos establecidos en esta Ley y con pérdida del depósito necesario para recurrir, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, notificando la resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, sin que quepa recurso contra dicha resolución.

Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, mediante auto, no susceptible de recurso, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por el auto de inadmisión parcial.

Artículo 214. *Traslado al Ministerio Fiscal.*

1. De haberse admitido parcial o totalmente el recurso o recursos, el secretario pasará seguidamente los autos a la Fiscalía de lo Social del Tribunal Supremo, en soporte convencional o electrónico, para que en el plazo de diez días, informe sobre la procedencia o improcedencia de la casación pretendida. El referido traslado se efectuará igualmente, a los estrictos fines de defensa de la legalidad, cuando el Ministerio Fiscal sea parte en el proceso.

2. Devueltos los autos por el Ministerio Fiscal junto con su informe, si la Sala lo estima necesario el secretario judicial señalará día y hora para la celebración de la vista. En otro caso, el Tribunal señalará día y hora para deliberación, votación y fallo, debiendo celebrarse una u otros dentro de los diez días siguientes.

3. La Sala dictará sentencia en el plazo de diez días, contados desde el siguiente al de la terminación de la vista o al de la celebración de la votación.

Artículo 215. *Efectos de la sentencia.*

La sentencia, si se estimare el recurso por todos o algunos de sus motivos, casando la resolución recurrida, resolverá conforme a Derecho, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) De estimarse la falta de jurisdicción, la incompetencia o la inadecuación del procedimiento, se anulará la sentencia y se dejará a salvo el derecho de ejercitar las pretensiones ante quien corresponda o por el procedimiento adecuado.

b) De estimarse las infracciones procesales previstas en la letra c) del artículo 207, se mandarán reponer las actuaciones al estado y momento en que se hubiera incurrido en la falta, salvo que la infracción se hubiera producido durante la celebración del juicio, en cuyo caso se mandarán reponer al momento de su señalamiento.

Si la infracción cometida versara sobre las normas reguladoras de la sentencia, la estimación del motivo obligará a la Sala a resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. Pero si no pudiera hacerlo, por ser insuficiente el relato de hechos probados de la resolución recurrida y no poderse completar por el cauce procesal correspondiente, acordará la nulidad en todo o en parte de dicha resolución y de las siguientes actuaciones procesales, concretando en caso de nulidad parcial los extremos de la resolución impugnada que conservan su firmeza, y mandará reponer lo actuado al momento de dictar sentencia, para que se salven las deficiencias advertidas y sigan los autos su curso legal.

c) De estimarse alguno de los restantes motivos comprendidos en el artículo 207, la Sala resolverá lo que corresponda dentro de los términos en que aparezca planteado el debate,

con preferencia de la resolución de fondo del litigio, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes.

Artículo 216. *Devolución de cantidades consignadas.*

1. Siempre que el recurso de casación sea estimado, si el recurrente hubiera consignado en metálico la cantidad importe de la condena o asegurado ésta conforme a lo prevenido en esta Ley, así como constituido el depósito necesario para recurrir, el fallo dispondrá la devolución de todas las consignaciones y del depósito y la cancelación de los aseguramientos prestados.
2. Si estimado el recurso de casación se condenara a una cantidad inferior a la fijada en la resolución recurrida, el fallo dispondrá la devolución parcial de las consignaciones, en la cuantía que corresponda a la diferencia de las dos condenas, y la cancelación también parcial de los aseguramientos realizados.
3. En todos los supuestos de estimación parcial del recurso de casación, el fallo dispondrá la devolución de la totalidad del depósito.

Artículo 217. *Pérdida de las cantidades consignadas.*

1. Si el recurso fuese desestimado y el recurrente hubiese tenido que consignar en metálico la cantidad importe de la condena o asegurar la misma y constituir el depósito, el fallo dispondrá la pérdida de las consignaciones a las que se dará el destino que corresponda o el mantenimiento de los aseguramientos prestados hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, en su caso, la realización de los mismos y la pérdida del citado depósito.
2. En el caso de que la Sala de instancia haya impuesto a la parte que obró con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, la sentencia de la Sala se pronunciará sobre dichos extremos, así como sobre los honorarios de los abogados si hubieran sido impuestos en la sentencia recurrida. La Sala podrá imponer dichas sanciones y medidas a los recurrentes de apreciarse temeridad o mala fe en la actuación de las partes o su representación procesal durante el recurso.

TÍTULO IV

Del recurso de casación para la unificación de doctrina

Artículo 218. *Sentencias recurribles.*

Son recurribles en casación para la unificación de doctrina, las sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

Artículo 219. *Finalidad del recurso. Legitimación del Ministerio Fiscal.*

1. El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos, siempre que la Sala Social del Tribunal Supremo aprecie que el recurso presenta interés casacional objetivo. Existe interés casacional objetivo cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala.
b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa.
c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.

2. Podrá alegarse como doctrina de contradicción la establecida en las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional y los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España, siempre que se cumplan los presupuestos del número anterior referidos a la pretensión de tutela de tales derechos y libertades. La sentencia que resuelva el recurso se limitará, en dicho punto de contradicción, a conceder o denegar la tutela del derecho o libertad invocados, en función de la aplicabilidad de dicha doctrina al supuesto planteado.

Con iguales requisitos y alcance sobre su aplicabilidad, podrá invocarse la doctrina establecida en las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del derecho comunitario.

3. El Ministerio Fiscal, en su función de defensa de la legalidad, de oficio o a instancia de los sindicatos, organizaciones empresariales, asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes o entidades públicas que, por las competencias que tengan atribuidas, ostenten interés legítimo en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa, y con independencia de la facultad que ordinariamente tiene atribuida conforme al artículo siguiente de esta Ley, podrá interponer recurso de casación para unificación de doctrina. Dicho recurso podrá interponerse en los siguientes casos:

a) Cuando, sin existir doctrina unificada en la materia de que se trate, se hayan dictado pronunciamientos distintos por los Tribunales Superiores de Justicia, en interpretación de unas mismas normas sustantivas o procesales y en circunstancias sustancialmente iguales.

b) Cuando se constate la dificultad de que la cuestión pueda acceder a unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos.

c) Cuando las normas cuestionadas por parte de los tribunales del orden social sean de reciente vigencia o aplicación, por llevar menos de cinco años en vigor en el momento de haberse iniciado el proceso en la instancia.

d) Cuando no existieran aún resoluciones suficientes e idóneas sobre todas las cuestiones discutidas que cumplieran los requisitos exigidos en el apartado 1 de este artículo.

e) Cuando la cuestión debatida presente interés casacional objetivo.

Artículo 220. *Preparación del recurso.*

1. El recurso podrá prepararlo cualquiera de las partes o el Ministerio Fiscal dentro de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia impugnada.

2. Durante el plazo referido en el apartado anterior, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial del Tribunal Superior de Justicia los autos para su examen, debiendo acceder a los mismos por los medios electrónicos o telemáticos, en caso de disponerse de ellos.

Artículo 221. *Forma y contenido del escrito de preparación del recurso.*

1. El recurso se preparará mediante escrito dirigido a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia que dictó la sentencia de suplicación, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53.

2. El escrito de preparación deberá estar firmado por abogado, acreditando la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones, y expresará el propósito de la parte de formalizar el recurso, con exposición sucinta de la concurrencia de los requisitos exigidos. El escrito deberá:

a) Exponer cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos.

b) Hacer referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción.

c) Exponer, de manera sucinta, las razones por las que la cuestión suscitada posee interés casacional objetivo.

3. Las sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso.

4. Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición.

Artículo 222. *Resolución sobre la preparación del recurso.*

1. Cumplidos los requisitos establecidos para recurrir, el secretario judicial tendrá por preparado el recurso de casación. Contra esta resolución la parte recurrida no podrá interponer recurso alguno, pero podrá oponerse a la admisión del recurso de casación al personarse ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Si el secretario judicial apreciara la existencia de defectos subsanables, requerirá su subsanación conforme al apartado 5 del artículo 230, dando cuenta a la Sala si ésta no se produjera para que resuelva lo que proceda.

2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en casación, si el recurso no se hubiera preparado dentro de plazo, si el escrito de preparación no contuviera las menciones exigidas para la fundamentación del recurso, o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para la preparación del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, en la forma dispuesta en el apartado 5 del artículo 230, la Sala de suplicación declarará, mediante auto, tener por no preparado el recurso, quedando firme, en su caso, la resolución impugnada. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Artículo 223. *Interposición del recurso.*

1. Preparado en tiempo y forma el recurso, el secretario judicial, dentro de los dos días siguientes, concederá a la parte o partes recurrentes el plazo común de quince días para interponer el recurso ante la misma Sala de suplicación, a partir de la notificación de la resolución al letrado o letrados designados, durante cuyo plazo los autos se encontrarán a su disposición en la oficina judicial de la Sala para su entrega o examen, si lo estiman necesario. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos, podrá sustituir el traslado material de las actuaciones por tales medios, conforme dispone el apartado 1 del artículo 48.

2. El escrito de interposición del recurso deberá ir firmado por abogado y reunir los requisitos del artículo 224.

3. De no efectuarse la interposición o si se hubiera efectuado fuera de plazo, quedará desierto el recurso y firme la sentencia, con las consecuencias establecidas en el apartado 5 del artículo 225. Contra el auto que así lo establezca, previa reposición, podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

4. Presentado en tiempo el escrito de interposición, junto, en su caso, con las oportunas certificaciones de sentencias en la forma que posibilita el apartado 3 del artículo 224, el secretario judicial emplazará a las demás partes para su personación por escrito por medio de letrado ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del plazo de los diez días siguientes, con las menciones del apartado 1 del artículo 221 y debiendo acreditar la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones. La parte recurrente se entenderá personada de derecho con la remisión de los autos.

5. Los autos se remitirán por el secretario judicial dentro de los cinco días siguientes al emplazamiento.

6. La preparación e interposición del recurso se efectuarán por el letrado que hubiera asistido a la parte hasta ese momento, incluso en virtud de designación de oficio, salvo que se efectúe nueva designación de letrado.3

Artículo 224. *Contenido del escrito de interposición del recurso.*

1. El escrito de interposición del recurso deberá contener:

a) Una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219.

b) La fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y, en su caso, del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

c) La exposición argumentada de la concurrencia del interés casacional objetivo.

2. Para dar cumplimiento a las exigencias del apartado b) del número anterior, en el escrito se expresará separadamente, con la necesaria precisión y claridad, la pertinencia de cada uno de los motivos de casación, en relación con los puntos de contradicción a que se refiere el apartado a) precedente, por el orden señalado en el artículo 207, excepto el apartado d), que no será de aplicación, razonando la pertinencia y fundamentación de cada motivo y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de que se invoque la unificación de la interpretación del derecho, haciendo referencia sucinta a los particulares aplicables de las resoluciones que establezcan la doctrina jurisprudencial invocada.

3. Sólo podrá invocarse una sentencia por cada punto de contradicción, que deberá elegirse necesariamente de entre las designadas en el escrito de preparación y ser firme en el momento de la finalización del plazo de interposición.

4. Con el escrito de interposición, de no haberse aportado con anterioridad, podrá hacerse aportación certificada de la sentencia o sentencias contrarias, acreditando su firmeza en la fecha de expiración del plazo de interposición, o con certificación posterior de que ganó firmeza dentro de dicho plazo la sentencia anteriormente aportada. Si la parte recurrente no aporta la certificación de la sentencia y de su firmeza en tiempo oportuno se reclamará de oficio por la secretaría de la Sala.

5. Será de aplicación a los escritos de interposición y de impugnación del recurso de casación para la unificación de doctrina lo preceptuado en el artículo 210.3 de esta ley.

Artículo 225. *Decisión sobre la admisión del recurso.*

1. Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, si el letrado o letrada de la Administración de Justicia apreciara el defecto insubsanable de haberse preparado o interpuesto fuera de plazo dictará decreto poniendo fin al trámite del recurso, contra el que sólo procederá recurso de revisión.

De apreciar defectos subsanables en la tramitación del recurso, o en su preparación e interposición, concederá a la parte un plazo de diez días para la aportación de los documentos omitidos o la subsanación de los defectos apreciados.

De no efectuarse la subsanación en el tiempo y forma establecidos, dará cuenta a la Sala para que resuelva lo que proceda y, de dictarse providencia sucintamente motivada poniendo fin al trámite del recurso, declarará la firmeza en su caso de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia. Contra dicha providencia no cabrá interponer recurso alguno.

2. De no haber apreciado defectos el letrado o letrada de la Administración de Justicia, o una vez subsanados los advertidos, o si apreciare defectos insubsanables, sea en la preparación o en la interposición, distintos de los de su preparación o interposición fuera de plazo, dará cuenta al magistrado ponente para instrucción de los autos por tres días.

3. El magistrado ponente, dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y de las causas de inadmisión que apreciare, en su caso.

Si la Sala acordare la admisión total del recurso dictará providencia poniéndolo de manifiesto, sin que frente a la misma quepa recurso alguno.

Si la Sala estimare que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas en las letras a), b) y c) del apartado siguiente, pasará los autos al Ministerio Fiscal, de no haber interpuesto el recurso, para que, en el plazo de cinco días, informe sobre la admisión o inadmisión del mismo. Si la Sala estimare que concurre la causa de inadmisión referida en las letras d), e) y f) del apartado siguiente acordará oír al recurrente sobre las mismas por un

plazo de cinco días, con ulterior informe del Ministerio Fiscal por otros cinco días, de no haber interpuesto el recurso.

4. Son causas de inadmisión:

a) el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso,

b) la carencia sobrevenida del objeto del recurso,

c) la falta de contradicción entre las sentencias comparadas,

d) la falta de contenido casacional de la pretensión,

e) el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales,

f) la falta de interés casacional objetivo.

5. Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará, en el plazo de tres días, providencia sucintamente motivada declarando la inadmisión y la firmeza de la resolución recurrida, con imposición al recurrente de las costas causadas, de haber comparecido en el recurso las partes recurridas, en los términos establecidos en esta Ley y sin que quepa recurso contra dicha resolución. La inadmisión comportará, en su caso, la pérdida del depósito constituido, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación.

Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por la providencia de inadmisión parcial, sin que la resolución dictada al efecto sea recurrible.

6. Si por la Sección de admisiones se apreciare la falta de competencia funcional para el conocimiento del litigio, se concederá audiencia a las partes y al Ministerio Fiscal por un plazo común de tres días. Finalizado el plazo, se señalará dentro de los diez días siguientes para deliberación, votación y fallo, debiendo dictarse sentencia dentro de los diez días siguientes a la celebración de la votación.

7. Para el despacho ordinario y resolución de la inadmisión de este recurso la Sala se constituirá con tres Magistrados.

Artículo 225 bis. *Suspensión de recursos de casación pendientes de tramitación en caso de identidad jurídica sustancial.*

1. Cuando por la Sección de admisión de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se constate la existencia de un gran número de recursos que susciten una cuestión jurídica sustancialmente igual, podrá acordar la admisión de uno o varios de ellos, cuando cumplan las exigencias impuestas en los artículos 221 y 224 y presenten contenido casacional, para su tramitación y resolución preferente, suspendiendo el trámite de admisión de los demás hasta que se dicte sentencia en el primero o primeros.

2. Una vez dictada sentencia de fondo se llevará testimonio de esta a los recursos suspendidos y se notificará a los interesados afectados por la suspensión, dándoles un plazo de alegaciones de diez días a fin de que puedan interesar la continuación del trámite de su recurso de casación, o bien desistir del mismo. Caso de que interesen la continuación valorarán la incidencia que la sentencia de fondo dictada por el Tribunal Supremo tiene sobre su recurso.

3. Efectuadas dichas alegaciones y cuando no se hubiera producido el desistimiento, si la sentencia impugnada en casación resulta coincidente, en su fallo y razón de decidir, con lo resuelto por la sentencia o sentencias del Tribunal Supremo, se inadmitirán por providencia los recursos de casación pendientes.

Por el contrario, si la sentencia impugnada en casación no resulta coincidente, en su fallo y razón de decidir, con lo resuelto por la sentencia o sentencias del Tribunal Supremo, se dictará auto de admisión y se remitirá el conocimiento del asunto a la Sección correspondiente, siempre que se cumplan las exigencias impuestas en los artículos 221 y 224 y presente contenido casacional.

4. Remitidas las actuaciones, la Sección resolverá si continúa con la tramitación prevista en los artículos 226 y 227 o si dicta sentencia sin más trámite, remitiéndose a lo acordado en

la sentencia de referencia y adoptando los demás pronunciamientos que considere necesarios.

Artículo 226. *Tramitación.*

1. Si la parte o partes recurridas no se hubieran personado, el trámite del recurso seguirá adelante sin su intervención.

2. De no haberse apreciado causa de inadmisión en el recurso, el secretario judicial dará traslado del escrito de interposición a la parte o partes personadas para que formalicen su impugnación dentro del plazo común de quince días, durante el cual, a partir de la notificación de la resolución al letrado designado, los autos se encontrarán a su disposición en la oficina judicial del Tribunal para su examen. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos en la misma Sala, se entenderán puestos a disposición de la representación procesal desde el momento de la entrega de la copia o soporte o de la puesta a disposición por dichos medios de las actuaciones.

3. El secretario judicial dará traslado seguidamente de los autos a la Fiscalía de lo Social del Tribunal Supremo, en soporte convencional o electrónico, háyanse presentado o no escritos de impugnación, para que en el plazo de diez días informe sobre la procedencia o improcedencia de la casación pretendida. El referido traslado se efectuará igualmente, a los estrictos fines de defensa de la legalidad, aunque el Ministerio Fiscal sea parte en el proceso. Cuando el recurso se hubiere interpuesto directamente por el Ministerio Fiscal en defensa de la legalidad conforme al apartado 3 del artículo 219 no se efectuará dicho traslado.

Artículo 227. *Deliberación, votación y fallo.*

1. Devueltos los autos por el Ministerio Fiscal, junto con su informe, la Sala acordará señalar, dentro de los diez días siguientes, para deliberación, votación y fallo. La sentencia deberá dictarse en el plazo de diez días, contados desde el siguiente al de la celebración de la votación.

2. Si la trascendencia o complejidad del asunto lo aconsejara, el presidente, por sí mismo, o a propuesta de la mayoría de los Magistrados de la Sala, podrá acordar que ésta se constituya con cinco Magistrados, o, motivadamente, en Pleno.

Artículo 228. *Sentencia.*

1. Los pronunciamientos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al resolver estos recursos, en ningún caso alcanzarán a las situaciones jurídicas creadas por las resoluciones precedentes a la impugnada.

2. Si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

3. La sentencia desestimatoria por considerar que la sentencia recurrida contiene la doctrina ajustada acarreará la pérdida del depósito para recurrir. El fallo dispondrá la cancelación o el mantenimiento total o parcial, en su caso, de las consignaciones o aseguramientos prestados, de acuerdo con sus pronunciamientos.

TÍTULO V

De las disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación

Artículo 229. *Depósito para recurrir.*

1. Todo el que, sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación o prepare recurso de casación, consignará como depósito:

a) Trescientos euros, si se trata de recurso de suplicación.
b) Seiscientos euros, si el recurso fuera el de casación incluido el de casación para la unificación de doctrina.

2. Los depósitos se constituirán en la cuenta de depósitos y consignaciones correspondiente al órgano que hubiere dictado la resolución recurrida. El secretario judicial verificará en la cuenta la realización del ingreso, debiendo quedar constancia de dicha actuación en el procedimiento.
3. Los depósitos cuya pérdida hubiere sido acordada por sentencia se ingresarán en el Tesoro Público.
4. El Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, estarán exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley.

Artículo 230. *Consignación de cantidad.*

1. Cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite, al anunciar el recurso de suplicación o al preparar el recurso de casación, haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito. En este último caso, el documento de aseguramiento quedará registrado y depositado en la oficina judicial. El secretario expedirá testimonio del mismo para su unión a autos, facilitando el oportuno recibo.
En el caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanzará a todos los condenados con tal carácter, salvo que la consignación o el aseguramiento, aunque efectuado solamente por alguno de los condenados, tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos.
Cuando la condena se haya efectuado por primera vez en la sentencia de suplicación, o se haya incrementado en la misma la cuantía previamente reconocida en la sentencia de instancia, la consignación o aseguramiento regulados en el presente artículo se efectuarán por primera vez, o se complementarán en la medida correspondiente, al preparar el recurso de casación.
2. En materia de Seguridad Social se aplicarán las siguientes reglas:

a) Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando en la oficina judicial el oportuno resguardo, que se testimoniará en autos, quedando bajo la custodia del secretario.

El mismo ingreso deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad Social del capital coste o importe del recargo correspondiente.

En los casos en los que no proceda el ingreso del capital coste o del importe de la prestación se estará a las reglas generales del apartado 1 de este artículo.

b) Cuando proceda efectuar el ingreso del capital coste de la pensión o del importe de la prestación conforme al apartado a) anterior, una vez anunciado o preparado el recurso, el secretario judicial dictará diligencia ordenando que se dé traslado a la Tesorería General de la Seguridad Social para que se fije el capital coste o importe de la prestación a percibir. Recibida esta comunicación, la notificará al recurrente para que en el plazo de cinco días efectúe la consignación requerida en la Tesorería General de la Seguridad Social, bajo apercibimiento de que de no hacerlo así se pondrá fin al trámite del recurso.

c) Si en la sentencia se condenara a la Entidad Gestora de la Seguridad Social, ésta quedará exenta del ingreso prevenido en los apartados a) y b) anteriores, pero deberá presentar ante la oficina judicial, al anunciar o preparar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso, hasta el límite de su responsabilidad, salvo en prestaciones de pago único o correspondientes a un período ya agotado en el momento del anuncio. De no cumplirse efectivamente este abono se pondrá fin al trámite del recurso.

d) Cuando la condena se refiera a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena ante el juzgado en la forma establecida en el apartado 1 de este mismo artículo.

3. Los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constitución del depósito necesario para recurrir, en su caso, en el momento del anuncio del recurso de suplicación o de la preparación del recurso de casación. Si el anuncio o la preparación del recurso se hubiere efectuado por medio de mera manifestación en el momento de la notificación de la sentencia, el depósito y la consignación o aseguramiento podrá efectuarse hasta la expiración del plazo establecido para el anuncio o preparación del recurso, debiendo en este último caso acreditar dichos extremos dentro del mismo plazo ante la oficina judicial mediante los justificantes correspondientes.

4. Si el recurrente no hubiere efectuado la consignación o aseguramiento de la cantidad objeto de condena en la forma prevenida en los apartados anteriores, incluidas las especialidades en materia de Seguridad Social, el juzgado o la Sala tendrán por no anunciado o por no preparado el recurso de suplicación o de casación, según proceda, y declararán la firmeza de la resolución mediante auto contra el que podrá recurrirse en queja ante la Sala que hubiera debido conocer del recurso.

5. El secretario judicial concederá a la parte recurrente, con carácter previo a que se resuelva sobre el anuncio o preparación, un plazo de cinco días para la subsanación de los defectos advertidos, si el recurrente hubiera incurrido en defectos consistentes en:

a) Insuficiencia de la consignación o del aseguramiento efectuados, incluidas las especialidades en materia de Seguridad Social.

b) Falta de aportación, en el momento del anuncio o preparación del recurso, de los justificantes de la consignación o del aseguramiento, siempre que el requisito se hubiera cumplimentado dentro del plazo de anuncio o preparación.

c) Defecto, omisión o error en la constitución del depósito o en la justificación documental del mismo.

d) Falta de acreditación o acreditación insuficiente de la representación necesaria o de cualquier requisito formal de carácter subsanable necesario para el anuncio o preparación.

6. De no efectuarse la subsanación en tiempo y forma se dictará auto poniendo fin al trámite del recurso, quedando firme la resolución. Contra dicho auto podrá recurrirse en queja ante la Sala que hubiera debido conocer del recurso.

Artículo 231. *Nombramiento de letrado o graduado social colegiado.*

1. Si el recurso que se entabla es el de suplicación, el nombramiento de letrado o de graduado social colegiado se efectuará ante el juzgado en el momento de anunciar el recurso, entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación.

2. En el recurso de casación ordinario, el nombramiento de letrado se realizará por las partes ante la Sala de lo Social de procedencia dentro del plazo señalado para su preparación o impugnación, según proceda. En el recurso de casación para unificación de doctrina, el nombramiento se efectuará por la parte recurrente al prepararlo ante la Sala de procedencia, y por las demás partes ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del término del emplazamiento para su personación. Se entenderá, en ambos casos, que asume la representación del recurrente el mismo letrado que hubiera actuado con tal carácter ante la Sala de instancia o de suplicación, salvo que se efectúe expresamente nueva designación.

3. La designación se podrá hacer por comparecencia o por escrito. En este último caso, aunque no se acompañe poder notarial, no habrá necesidad de ratificarse. Si no hubiere designación expresa de representante, se entenderá que el letrado o el graduado social colegiado llevan también la representación. En todo caso deberán facilitarse todos los datos del domicilio profesional, así como la dirección de correo electrónico, teléfono y fax del profesional designado que haya de ostentar la representación de la parte durante el recurso, con las demás cargas del apartado 2 del artículo 53.

4. Cuando el recurrente no hiciere designación expresa de letrado o de graduado social colegiado, si es un trabajador, beneficiario o un empresario que goce del derecho de asistencia jurídica gratuita, salvo que tuviere efectuada previamente designación de oficio, se le nombrará letrado de dicho turno por el juzgado en el día siguiente a aquél en que concluya el plazo para anunciar el recurso de suplicación.

5. La designación de letrado de oficio efectuada para alguno de los litigantes mencionados en el número anterior en la instancia comprende los trámites de anuncio, preparación, formalización, interposición o impugnación del respectivo recurso, sin necesidad de nueva designación de oficio, salvo en el caso del recurso de casación para unificación de doctrina, en el que el nombramiento de letrado de oficio de la parte recurrida, en los mismos casos, se efectuará en el momento de la personación ante el Tribunal Supremo. En la casación ordinaria, en su caso, se efectuará la oportuna designación de letrado de oficio para las actuaciones ulteriores de las partes que resulten necesarias durante la sustanciación del recurso ante dicho tribunal.

Cuando la competencia para el conocimiento de los recursos de suplicación o de casación corresponda a un órgano jurisdiccional cuya sede se encuentre en la misma localidad que el juzgado o tribunal que hubiere dictado la resolución impugnada no será preciso el nombramiento de nuevo abogado de oficio para las actuaciones ante el tribunal que deba decidir el recurso.

Artículo 232. *Designación de letrado de oficio.*

1. Si el letrado hubiera sido designado de oficio por primera vez para el correspondiente trámite del recurso, los plazos de interposición, formalización o impugnación empezarán a correr desde la fecha en que se le notifique que están los autos a su disposición en la oficina judicial del tribunal para su examen, puesta a disposición o entrega, según proceda. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos en la misma Sala, se entenderán puestos a disposición de la representación procesal desde el momento de la entrega de la copia o soporte o de la puesta a disposición por dichos medios de las actuaciones.

2. Si el letrado designado de oficio estimase inviable la pretensión, lo expondrá a la Sala por escrito sin razonar su opinión en el plazo de cinco días, sin perjuicio de que aquél proceda conforme al procedimiento previsto en los artículos 32 a 35 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita. El cómputo del plazo para la interposición del recurso quedará suspendido hasta tanto se resuelva materialmente la viabilidad de la

pretensión por la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita. La parte comunicará la designación de abogado al juzgado o a la Sala dentro del plazo de cinco días, acordando éstos la puesta a disposición de los autos al designado en la forma que se dispone en el apartado anterior. En otro caso, se pondrá fin al trámite del recurso. Si el recurso que se entabla es el de suplicación, la parte también podrá valerse para su representación técnica de graduado social colegiado de su libre designación.

3. Si el letrado o letrados designados de oficio no efectuaran dentro del plazo antes indicado manifestación de ser improcedente la actuación de referencia, quedarán obligados a su realización en el plazo legalmente establecido.

Artículo 233. *Admisión de documentos nuevos.*

1. La Sala no admitirá a las partes documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos. No obstante, si alguna de las partes presentara alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental, la Sala, oída la parte contraria dentro del plazo de tres días, dispondrá en los dos días siguientes lo que proceda, mediante auto contra el que no cabrá recurso de reposición, con devolución en su caso a la parte proponente de dichos documentos, de no acordarse su toma en consideración. De admitirse el documento, se dará traslado a la parte proponente para que, en el plazo de cinco días, complemente su recurso o su impugnación y por otros cinco días a la parte contraria a los fines correlativos.

2. El trámite al que se refiere el apartado anterior interrumpirá el que, en su caso, acuerde la Sala sobre la inadmisión del propio recurso.

Artículo 234. *Acumulación.*

1. La Sala acordará en resolución motivada y sin ulterior recurso, de oficio o a instancia de parte, antes del señalamiento para votación y fallo o para vista, en su caso, la acumulación de los recursos en trámite en los que exista identidad de objeto y de alguna de las partes. La acumulación podrá acordarse directamente de oficio, previo traslado a las partes para que manifiesten lo que a su derecho convenga en un plazo de cinco días. Acordada la acumulación de recursos, no podrá ésta dejarse sin efecto por el tribunal, salvo que no se hayan cumplido las prescripciones legales sobre acumulación o cuando la Sala justifique, de forma motivada, que la acumulación efectuada podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

2. Se designará Magistrado ponente de los recursos acumulados al que, de ellos, hubiera sido primeramente nombrado, y en igualdad de fechas, al más moderno.

3. En los recursos sobre pretensiones derivadas de un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando exista más de una Sección, conocerá de ellos la Sección que esté conociendo del primero de dichos recursos, siempre que conste dicha circunstancia de las actuaciones o se ponga de manifiesto al Tribunal por alguna de las partes.

4. La acumulación producirá el efecto de discutirse y resolverse conjuntamente todas las cuestiones planteadas.

5. El secretario judicial velará por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, poniendo en conocimiento del Tribunal los recursos en los que se cumplan dichos requisitos, a fin de que se resuelva sobre la acumulación.

Artículo 235. *Imposición de costas y convenio transaccional.*

1. La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.

Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la

cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación y de mil ochocientos euros en recurso de casación.

2. La regla general del vencimiento establecida en el apartado anterior, no se aplicará cuando se trate de proceso sobre conflicto colectivo, en el que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia. Ello no obstante, la Sala podrá imponer el pago de las costas a cualquiera de las partes que en dicho proceso o en el recurso hubiera actuado con temeridad o mala fe.

3. La Sala que resuelva el recurso de suplicación o casación o declare su inadmisibilidad podrá imponer a la parte recurrente que haya obrado con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, así como cuando entienda que el recurso se interpuso con propósito dilatorio. Igualmente en tales casos, impondrá a dicho litigante, excepto cuando sea trabajador, funcionario, personal estatutario o beneficiario de la Seguridad Social, los honorarios de los abogados y, en su caso, de los graduados sociales colegiados actuantes en el recurso dentro de los límites fijados en el párrafo primero de este artículo. Cuando la Sala pretenda de oficio imponer las anteriores medidas, oirá previamente a las partes personadas en la forma que establezca.

4. Las partes podrán alcanzar, en cualquier momento durante la tramitación del recurso, convenio transaccional que, de no apreciarse lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, será homologado por el órgano jurisdiccional que se encuentre tramitando el recurso, mediante auto, poniendo así fin al litigio y asumiendo cada parte las costas causadas a su instancia, con devolución del depósito constituido. El convenio transaccional, una vez homologado, sustituye el contenido de lo resuelto en la sentencia o sentencias anteriormente dictadas en el proceso y la resolución que homologue el mismo constituye título ejecutivo. La impugnación de la transacción judicial así alcanzada se efectuará ante el órgano jurisdiccional que haya acordado la homologación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad, siguiendo los trámites establecidos para la impugnación de la conciliación judicial, sin que contra la sentencia dictada quepa recurso.

TÍTULO VI

De la revisión de sentencias y laudos arbitrales firmes, y del proceso de error judicial

Artículo 236. *Revisión y error judicial, competencia y tramitación.*

1. Contra cualquier sentencia firme dictada por los órganos del orden jurisdiccional social y contra los laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social, procederá la revisión prevista en la Ley 1/2000, de 7 de enero, por los motivos de su artículo 510 y por el regulado en el apartado 3 del artículo 86 de la presente ley. La revisión se solicitará ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

En la revisión no se celebrará vista, salvo que así lo acuerde el tribunal o cuando deba practicarse prueba. En caso de condena en costas se estará a lo previsto en el artículo anterior y el depósito para recurrir tendrá la cuantía que en la presente ley se señala para los recursos de casación.

La revisión se inadmitirá de no concurrir los requisitos y presupuestos procesales exigibles o de no haberse agotado previamente los recursos jurisdiccionales que la ley prevé para que la sentencia pueda considerarse firme; así como, si se formula por los mismos motivos que hubieran podido plantearse, de concurrir los presupuestos para ello, en el incidente de nulidad de actuaciones regulado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Poder Judicial o mediante la audiencia al demandado rebelde establecida en el artículo 185 de la presente ley, o cuando, planteados aquéllos, los referidos motivos hubieren sido desestimados por resolución firme.

Si la Sala apreciara la concurrencia de cualquiera de tales causas de inadmisión dictará auto, contra el cual no cabe recurso.

En los supuestos del apartado 2 del artículo 510 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, salvo en aquellos procedimientos en que alguna de las partes esté representada y defendida por el

Abogado del Estado, el letrado o letrada de la Administración de Justicia dará traslado a la Abogacía General del Estado de la presentación de la demanda de revisión, así como de la decisión sobre su admisión. La Abogacía del Estado podrá intervenir, sin tener la condición de parte, por propia iniciativa o a instancia del órgano judicial, mediante la aportación de información o presentación de observaciones escritas sobre cuestiones relativas a la ejecución de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El letrado o letrada de la Administración de Justicia notificará igualmente la decisión de la revisión a la Abogacía General del Estado. Del mismo modo, en caso de estimarse la revisión, los letrados y las letradas de la Administración de Justicia de los tribunales correspondientes informarán a la Abogacía General del Estado de las principales actuaciones que se lleven a cabo como consecuencia de la revisión.

2. El proceso de error judicial, destinado a reparar el daño producido por una resolución firme errónea que carece de posibilidad de rectificación por la vía normal de los recursos, cuando sea competencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, se seguirá por los trámites y requisitos establecidos para la declaración de error judicial en los artículos 292 y concordantes de la Ley Orgánica del Poder Judicial, con las especialidades sobre depósitos, vista y costas establecidas para la revisión y sin que la apreciación del error pueda fundamentarse en pruebas distintas de las practicadas en las actuaciones procesales origen del mismo presunto error.

Si la Sala apreciara la concurrencia de cualquiera de tales causas de inadmisión dictará auto, contra el cual no cabe recurso.

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 1.ª Normas generales

Artículo 237. *Competencia.*

1. Las sentencias firmes y demás títulos, judiciales o extrajudiciales, a los que la presente Ley otorga eficacia para iniciar directamente un proceso de ejecución, se llevarán a efecto en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias y títulos constituidos con intervención judicial, con las especialidades previstas en esta Ley.

2. La ejecución se llevará a efecto por el órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia, incluido el supuesto de resoluciones que aprueben u homologuen transacciones judiciales, acuerdos de mediación y acuerdos logrados en el proceso. Cuando en la constitución del título no hubiere mediado intervención judicial, será competente el juzgado en cuya circunscripción se hubiere constituido.

3. En los supuestos de acumulación de ejecuciones y en los de atribución en exclusiva del conocimiento de la ejecución a determinados Juzgados de lo Social en el ámbito de una misma circunscripción, se estará a su regulación específica.

4. Donde hubiere varios Juzgados de lo Social podrá establecerse, en los términos previstos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, que el conocimiento de las ejecuciones se asuma en exclusiva por determinados juzgados de la misma circunscripción, con exclusión total o parcial del reparto de otros asuntos.

5. En caso de concurso, se estará a lo establecido en la Ley Concursal.

Artículo 238. *Cuestiones incidentales.*

Las cuestiones incidentales que se promuevan en ejecución se sustanciarán citando de comparecencia, en el plazo de cinco días, a las partes, que podrán alegar y probar cuanto a su derecho convenga, concluyendo por auto o, en su caso, por decreto que habrán de dictarse en el plazo de tres días. El auto resolutorio del incidente, de ser impugnable en suplicación o casación, atendido el carácter de las cuestiones decididas, deberá expresar los hechos que estime probados.

Cuando la comparecencia se celebre ante el Magistrado, se registrará en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y de la imagen conforme a lo previsto en el artículo 89.

Artículo 239. *Solicitud de ejecución.*

1. La ejecución de las sentencias firmes se iniciará a instancia de parte, salvo las que recaigan en los procedimientos de oficio, cuya ejecución se iniciará de este modo.

2. La ejecución podrá solicitarse tan pronto la sentencia o resolución judicial ejecutable haya ganado firmeza o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, mediante escrito del interesado, en el que, además de los datos identificativos de las partes, expresará:

a) Con carácter general, la clase de tutela ejecutiva que se pretende en relación con el título ejecutivo aducido.

b) Tratándose de ejecuciones dinerarias, la cantidad líquida reclamada como principal, así como la que se estime para intereses de demora y costas conforme al artículo 251.

c) Los bienes del ejecutado susceptibles de embargo de los que tuviere conocimiento y, en su caso, si los considera suficientes para el fin de la ejecución.

d) Las medidas que proponga para llevar a debido efecto la ejecución.

En el caso de títulos extrajudiciales o de resoluciones dictadas por otro órgano jurisdiccional deberá acompañarse el testimonio de la resolución, con expresión de su firmeza, o la certificación del organismo administrativo, conciliador, mediador o arbitral correspondiente.

3. Iniciada la ejecución, la misma se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones necesarias. No será de aplicación el plazo de espera previsto en el artículo 548 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. No obstante, si la parte ejecutada cumpliera en su integridad la obligación exigida contenida en el título, incluido en el caso de ejecución dineraria el abono de los intereses procesales si procedieran, dentro del plazo de los veinte días siguientes a la fecha de firmeza de la sentencia o resolución judicial ejecutable o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, no se le impondrán las costas de la ejecución que se hubiere instado.

4. El órgano jurisdiccional despachará ejecución siempre que concurran los presupuestos y requisitos procesales, el título ejecutivo no adolezca de ninguna irregularidad formal y los actos de ejecución que se solicitan sean conformes con la naturaleza y contenido del título. Contra el auto que resuelva la solicitud de ejecución podrá interponerse recurso de reposición, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución.

Del escrito de reposición presentado se dará traslado para impugnación a la parte contraria, salvo que el órgano jurisdiccional, en atención a las cuestiones planteadas o por afectar a hechos necesitados de prueba, acuerde seguir el trámite incidental del artículo 238.

5. Solamente puede decretarse la inejecución de una sentencia u otro título ejecutivo si, decidiéndose expresamente en resolución motivada, se fundamenta en una causa prevista en una norma legal y no interpretada restrictivamente. Contra el auto resolutorio del recurso

de reposición interpuesto contra el auto en que se deniegue el despacho de la ejecución procederá recurso de suplicación o de casación ordinario, en su caso.

Artículo 240. *Partes y sujetos de la ejecución.*

1. Quienes, sin figurar como acreedores o deudores en el título ejecutivo o sin haber sido declarados sucesores de unos u otros, aleguen un derecho o interés legítimo y personal que pudiera resultar afectado por la ejecución que se trate de llevar a cabo, tendrán derecho a intervenir en condiciones de igualdad con las partes en los actos que les afecten.

2. La modificación o cambio de partes en la ejecución debe efectuarse, de mediar oposición y ser necesaria prueba, a través del trámite incidental previsto en el artículo 238. Para que pueda declararse, es requisito indispensable que el cambio sustantivo en que se funde, basado en hechos o circunstancias jurídicas sobrevenidos, se hubiere producido con posterioridad a la constitución del título objeto de ejecución.

3. En el caso de títulos ejecutivos frente a entidades sin personalidad jurídica que actúen en el tráfico como sujetos diferenciados, podrá despacharse ejecución frente a los socios, partícipes, miembros o gestores que hayan actuado en el tráfico jurídico o frente a los trabajadores en nombre de la entidad, siempre que se acredite cumplidamente a juicio del juez o tribunal, por medio del incidente de ejecución previsto en el artículo 238, la condición de socio, partícipe, miembro o gestor y la actuación ante terceros o ante los trabajadores en nombre de la entidad. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las comunidades de propietarios de inmuebles en régimen de propiedad horizontal.

4. El Ministerio Fiscal será siempre parte en los procesos de ejecución derivados de títulos ejecutivos en que se haya declarado la vulneración de derechos fundamentales y de libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas.

Artículo 241. *Tutela ejecutiva.*

1. La ejecución se llevará a efecto en los propios términos establecidos en el título que se ejecuta.

2. Frente a la parte que, requerida al efecto, dejare transcurrir injustificadamente el plazo concedido sin efectuar lo ordenado, y mientras no cumpla o no acredite la imposibilidad de su cumplimiento específico, el secretario judicial, con el fin de obtener y asegurar el cumplimiento de la obligación que ejecute, podrá, tras audiencia de las partes, imponer apremios pecuniarios cuando ejecute obligaciones de dar, hacer o no hacer o para obtener el cumplimiento de las obligaciones legales impuestas en una resolución judicial. Para fijar la cuantía de dichos apremios se tendrá en cuenta su finalidad, la resistencia al cumplimiento y la capacidad económica del requerido, pudiendo modificarse o dejarse sin efecto, atendidas la ulterior conducta y la justificación que sobre aquellos extremos pudiera efectuar el apremiado. La cantidad fijada, que se ingresará en el Tesoro Público, no podrá exceder, por cada día de atraso en el cumplimiento, de la suma de trescientos euros.

3. De la misma forma y con idénticos trámites, el órgano judicial podrá imponer multas coercitivas a quienes, no siendo parte en la ejecución, incumplan injustificadamente sus requerimientos tendentes a lograr la debida y completa ejecución de lo resuelto o para obtener el cumplimiento de las obligaciones legales impuestas en una resolución judicial. Todo ello sin perjuicio de la posible responsabilidad derivada de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 75.

Artículo 242. *Ejecución parcial.*

1. Podrá ejecutarse parcialmente la sentencia, aunque se hubiere interpuesto recurso contra ella, respecto de los pronunciamientos de la misma que no hubieren sido impugnados.

2. Para ello será necesario que, por la naturaleza de las pretensiones, sea posible un pronunciamiento separado que no prejuzgue las restantes cuestiones impugnadas.

3. Contra el auto resolutorio del recurso de reposición interpuesto contra el auto en que se deniegue el despacho de la ejecución definitiva parcial procederá recurso de suplicación o de casación ordinario, en su caso.

Artículo 243. *Plazo para solicitar la ejecución.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 279, el plazo para instar la ejecución será igual al fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción tendente al reconocimiento del derecho cuya ejecución se pretenda. Dicho plazo será de prescripción a todos los efectos.

2. En todo caso, el plazo para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de entregar sumas de dinero será de un año. No obstante, cuando se trate del pago de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, el plazo para instar la ejecución será el mismo que el fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción para el reconocimiento del derecho a la prestación de que se trate o será imprescriptible si dicho derecho tuviese este carácter en tales leyes.

Si la Entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social hubiese procedido por aplicación del artículo 126 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio, al pago de las prestaciones económicas de las que haya sido declarada responsable de la empresa, podrá instar la ejecución de la sentencia en los plazos establecidos en el párrafo anterior a contar a partir de la fecha de pago por parte de la Entidad que hubiera anticipado la prestación.

3. Iniciada la ejecución, podrá reiniciarse en cualquier momento mientras no esté cumplida en su integridad la obligación que se ejecute, incluso si las actuaciones hubieren sido archivadas por declaración de insolvencia provisional del ejecutado.

Artículo 244. *Supuestos de suspensión y aplazamiento de la ejecución.*

1. La ejecución únicamente podrá ser suspendida en los siguientes casos:

a) Cuando así lo establezca la ley.

b) A petición del ejecutante o de ambas partes por un máximo de tres meses, salvo que la ejecución derive de un procedimiento de oficio.

2. Las partes podrán solicitar de mutuo acuerdo la suspensión de la ejecución, por un tiempo que no podrá exceder de quince días, para someter las discrepancias que se susciten en el ámbito de la ejecución a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63. De alcanzarse un acuerdo deberá someterse a homologación judicial en la forma y con los efectos establecidos para la transacción en el artículo 246. En caso contrario, se levantará la suspensión y se continuará con la tramitación.

3. Suspendido o paralizado el proceso a petición del ejecutante o por causa a él imputable y transcurrido un mes sin que haya instado su continuación o llegado el plazo a que se refiere la letra b) del apartado 1, el letrado o letrada de la Administración de Justicia requerirá a aquél a fin de que manifieste, en el término de cinco días, si la ejecución ha de seguir adelante y solicite lo que a su derecho convenga, con la advertencia de que transcurrido este último plazo se archivarán las actuaciones.

4. Si el cumplimiento inmediato de la obligación que se ejecuta pudiera ocasionar a trabajadores dependientes del ejecutado perjuicios desproporcionados en relación a los que al ejecutante se derivarían del no cumplimiento exacto, por poner en peligro cierto la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora, el letrado o letrada de la Administración de Justicia, mediante decreto recurrible directamente en revisión, podrá, previa audiencia de los interesados y en las condiciones que establezca, conceder un aplazamiento por el tiempo imprescindible.

5. El incumplimiento de las condiciones que se establezcan comportará, sin necesidad de declaración expresa ni de previo requerimiento, la pérdida del beneficio concedido.

Artículo 245. *Reglas para la suspensión de la ejecución.*

1. Salvo en los casos expresamente establecidos en la ley, las resoluciones dictadas en ejecución se llevarán a efecto, no obstante su impugnación, no siendo necesario efectuar consignaciones para recurrirlas en suplicación o casación, excepto para recurrir el auto resolutorio del incidente de no readmisión, de no existir en la ejecución en el momento del anuncio o de la preparación, embargo actual y suficiente de bienes y derechos realizables en

el acto o ingreso de cantidades en la cuenta del juzgado para atender al importe objeto de la ejecución. La entrega de cantidades podrá demorarse, en todo o en parte, motivadamente hasta la firmeza de la resolución impugnada.

2. No obstante, el órgano ejecutor podrá durante un mes, excepcionalmente prorrogable por otro, suspender cautelarmente, con o sin exigencia de fianza, la realización de los actos ejecutivos que pudieran producir un perjuicio de imposible o difícil reparación. Igual facultad tendrá la Sala que conozca del recurso interpuesto contra las resoluciones del órgano ejecutor y por el tiempo de tramitación del recurso.

3. La suspensión o su denegación podrá ser modificada en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron conocerse al tiempo de haberse resuelto sobre la suspensión.

Artículo 246. *Transacción en la ejecución.*

1. Se prohíbe la renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de transacción dentro de los límites legalmente establecidos.

2. La transacción en el proceso de ejecución deberá formalizarse mediante convenio, suscrito por todas las partes afectadas en la ejecución y sometido a homologación judicial para su validez, debiendo ser notificado, en su caso, al Fondo de Garantía Salarial.

3. El convenio podrá consistir en el aplazamiento o en la reducción de la deuda, o en ambas cosas a la vez, entendiéndose en tales casos que el incumplimiento de alguno de los plazos o de las obligaciones parciales acordadas, determina el fin del aplazamiento o el vencimiento de la totalidad de la obligación; podrá consistir, igualmente, en la especificación, en la novación objetiva o subjetiva o en la sustitución por otra equivalente de la obligación contenida en el título, en la determinación del modo de cumplimiento, en especial del pago efectivo de las deudas dinerarias, en la constitución de las garantías adicionales que procedan y, en general, en cuantos pactos lícitos puedan establecer las partes.

4. El órgano jurisdiccional homologará el convenio mediante auto, velando por el necesario equilibrio de las prestaciones y la igualdad entre las partes, salvo que el acuerdo sea constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho, o contrario al interés público, o afecte a materias que se encuentren fuera del poder de disposición de las partes. La ejecución continuará hasta que no se constate el total cumplimiento del convenio, siendo título ejecutivo la resolución de homologación del acuerdo en sustitución del título ejecutivo inicial.

5. La impugnación del auto por el que se apruebe la transacción en la ejecución, se efectuará ante el órgano jurisdiccional que hubiera homologado la misma y se regirá por lo dispuesto para la impugnación de la conciliación judicial.

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.

Artículo 247 bis. *Extensión de efectos.*

1. Los efectos de una sentencia firme que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas podrán extenderse a otras, en ejecución de la sentencia, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que los interesados se encuentren en idéntica situación jurídica que los favorecidos por el fallo.
b) Que el juez, la jueza o el tribunal sentenciador fuera también competente, por razón del territorio, para conocer de sus pretensiones de reconocimiento de dicha situación individualizada.
c) Que los interesados soliciten la extensión de los efectos de la sentencia en el plazo de un año desde la última notificación de ésta a quienes fueron parte en el proceso.

2. La solicitud deberá dirigirse al órgano jurisdiccional competente que hubiera dictado la resolución cuyos efectos se pretende que se extiendan.
3. La petición al órgano jurisdiccional se formulará en escrito razonado al que deberá acompañarse el documento o documentos que acrediten la identidad de situaciones o la no concurrencia de alguna de las circunstancias del apartado 5.
4. Antes de resolver, se dará traslado a la parte condenada en la sentencia y a los posibles responsables subsidiarios para que en el plazo máximo de quince días puedan efectuar alegaciones y aportar los antecedentes que estimen oportunos y, de tratarse de una entidad del sector público, para que aporte, en su caso, a través de su representante procesal, un informe detallado sobre la viabilidad de la extensión solicitada.
De no aceptarse, en todo o en parte, la extensión solicitada, se pondrá de manifiesto el resultado de esas actuaciones a las partes para que aleguen por plazo común de cinco días, con emplazamiento en su caso de los interesados directamente afectados por los efectos de la extensión, salvo que el órgano jurisdiccional, en atención a las cuestiones planteadas o por afectar a hechos necesitados de prueba, acuerde seguir el trámite incidental del artículo 238.
El juez, jueza o tribunal dictará auto en el que resolverá si estima la extensión de efectos solicitada, sin que pueda reconocerse una situación jurídica distinta a la definida en la sentencia firme de que se trate. Con testimonio de este auto, los sujetos reconocidos podrán instar la ejecución.
5. El incidente se desestimará, en todo caso, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Si existiera cosa juzgada.
b) Cuando la doctrina determinante del fallo cuya extensión se postule fuere contraria a la jurisprudencia del Tribunal Supremo o, en su defecto, a la doctrina reiterada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia territorialmente competente.
c) Si para el interesado se hubiere dictado resolución que, habiendo causado estado en vía administrativa, fuere consentida y firme por no haberla impugnado jurisdiccionalmente.

6. Si la sentencia firme cuya extensión se pretende se encuentra pendiente de un recurso de revisión o de un incidente de nulidad, quedará en suspenso la decisión del incidente de extensión de efectos hasta la resolución de aquellos.
Igualmente, quedará en suspenso hasta su resolución cuando se encuentre pendiente un recurso de casación para unificación de doctrina cuya resolución pueda resultar contraria a la doctrina determinante de la sentencia firme cuya extensión se pretende.
7. El régimen de recurso del auto dictado se ajustará a las reglas generales previstas para los autos dictados en ejecución de sentencia contenidas en los artículos 191.4.d) y 206.4. En todo caso procederá recurso de suplicación, atendiendo a la pretensión instada en el incidente de extensión de efectos, cuando la misma sea susceptible de recurso conforme a lo previsto en el artículo 191.1, 2 y 3.

Artículo 247 ter. *Extensión de efectos en caso de procedimiento testigo.*

Cuando se hubiera acordado suspender la tramitación de uno o más procesos, con arreglo a lo previsto en el artículo 86 bis, una vez declarada la firmeza de la sentencia dictada en el procedimiento que se hubiera tramitado con carácter preferente, el letrado o

letrada de la Administración de Justicia requerirá a los demandantes afectados por la suspensión para que, en el plazo de cinco días, interesen la extensión de los efectos de la sentencia o la continuación del pleito suspendido, o bien manifiesten si desisten del proceso.

Si se solicitase la extensión de efectos de aquella sentencia, el juez, la jueza o el tribunal la acordará, salvo que concurran las circunstancias previstas en el artículo 247 bis 5, o alguna causa de inadmisibilidad propia del proceso suspendido que impida el reconocimiento de la situación jurídica individualizada.

Igualmente quedará en suspenso hasta su resolución cuando se encuentre pendiente un recurso de casación para la unificación de doctrina cuya resolución pueda resultar contraria a la doctrina determinante de la sentencia firme cuya extensión se pretenda.

CAPÍTULO II

De la ejecución dineraria

Sección 1.ª Normas generales

Artículo 248. *Concurrencia de embargos.*

1. En caso de concurrencia de embargos decretados por órganos judiciales del orden jurisdiccional social sobre unos mismos bienes, la preferencia para seguir la vía de apremio contra ellos corresponde, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley en los supuestos de acumulación de ejecuciones, al órgano que con prioridad trabó dichos bienes.

No obstante, el embargante posterior podrá continuar la vía de apremio si quedan garantizados los derechos de los embargantes anteriores.

2. La regla anterior no afectará a la prelación de créditos entre diversos acreedores.

3. En caso de concurso, las acciones de ejecución que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios e indemnizaciones por despido que les puedan ser adeudados quedan sometidas a lo establecido en la Ley Concursal.

Artículo 249. *Manifestación de bienes para la ejecución.*

1. El ejecutado está obligado a efectuar, a requerimiento del secretario judicial, manifestación sobre sus bienes o derechos, con la precisión necesaria para garantizar sus responsabilidades. Deberá, asimismo, indicar las personas que ostenten derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y, de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución.

2. Esta obligación incumbirá, cuando se trate de personas jurídicas, a sus administradores o a las personas que legalmente las representen y cuando se trate de comunidades de bienes o grupos sin personalidad, a quienes aparezcan como sus organizadores, directores o gestores.

3. En el caso de que los bienes estuvieran gravados con cargas reales, el ejecutado estará obligado a manifestar el importe del crédito garantizado y, en su caso, la parte pendiente de pago en esa fecha.

Esta información podrá reclamarse al titular del crédito garantizado, de oficio o a instancia de parte o de tercero interesado.

Artículo 250. *Investigación judicial del patrimonio del ejecutado.*

1. Si no se tuviere conocimiento de la existencia de bienes suficientes, el secretario judicial deberá dirigirse a los pertinentes organismos y registros públicos a fin de que faciliten la relación de todos los bienes o derechos del deudor de los que tengan constancia, tras la realización por éstos, si fuere preciso, de las averiguaciones legalmente posibles.

2. También podrá el secretario judicial, dentro de los límites del derecho a la intimidad personal, dirigirse o recabar la información precisa para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que ejecute, de entidades financieras o depositarias o de otras personas privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo.

Artículo 251. *Intereses de demora y costas.*

1. Salvo que motivadamente se disponga otra cosa, la cantidad por la que se despache ejecución en concepto provisional de intereses de demora y costas no excederá, para los primeros, del importe de los que se devengarían durante un año y, para las costas, del diez por ciento de la cantidad objeto de apremio en concepto de principal.

2. En cuanto a los intereses de la mora procesal se estará a lo dispuesto en el artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. No obstante, transcurridos tres meses del despacho de la ejecución sin que el ejecutado cumpliere en su integridad la obligación, si se apreciase falta de diligencia en el cumplimiento de la ejecutoria, se hubiere incumplido la obligación de manifestar bienes o se hubieren ocultado elementos patrimoniales trascendentes en dicha manifestación, podrá incrementarse el interés legal a abonar en dos puntos.

Artículo 252. *Notificación a los representantes de los trabajadores de la empresa deudora.*

Atendida la cantidad objeto de apremio, los autos en que se despache la ejecución y las resoluciones en que se decreten embargos se notificarán a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores de la empresa deudora, a efectos de que puedan comparecer en el proceso.

Artículo 253. *Intervención en la ejecución del Fondo de Garantía Salarial y las Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social.*

1. El Fondo de Garantía Salarial y las Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social, cuando estén legitimados para intervenir en el proceso, quedan obligados a asumir el depósito, la administración, intervención o peritación de los bienes embargados, designando a tal fin persona idónea, desde que se les requiera por el secretario judicial mediante decreto. De tal obligación podrán liberarse si justifican ante el secretario la imposibilidad de cumplirla o su desproporcionada gravosidad.

2. Igual obligación y con los mismos límites puede, motivadamente, imponerse a cualquier persona o entidad que por su actividad y medios pueda hacerse cargo de la misma, sin perjuicio del resarcimiento de gastos y abono de las remuneraciones procedentes conforme a la ley.

3. Las actuaciones materiales relativas al depósito, conservación, transporte, administración y publicidad para su venta de los bienes judicialmente embargados podrá encomendarse a entidades autorizadas administrativamente con tal fin o a las entidades previstas a este fin en la Ley de Enjuiciamiento Civil, si así lo acordara el secretario judicial.

Sección 2.ª El embargo

Artículo 254. *Orden en los embargos. Bienes embargables.*

1. De constar la existencia de bienes suficientes, el embargo que se decrete se ajustará al orden legalmente establecido. En caso contrario y al objeto de asegurar la efectividad de la resolución judicial cuya ejecución se insta, se efectuará la adecuación a dicho orden una vez conocidos tales bienes.

2. Será nulo el embargo sobre bienes y derechos cuya efectiva existencia no conste. No obstante podrán embargarse saldos favorables de cuentas y depósitos obrantes en bancos, cajas o cualquier otra persona o entidad pública o privada de depósito, crédito, ahorro y financiación, tanto los existentes en el momento del embargo, como los que se produzcan posteriormente, así como disponerse la retención y puesta a disposición del juzgado de cualesquiera bienes o cantidades que se devengaren en el futuro a favor del ejecutado como consecuencia de las relaciones de éste con la entidad depositaria, siempre que, en razón del título ejecutivo, se hubiere determinado por el secretario judicial una cantidad como límite máximo a tales efectos.

Los referidos saldos, depósitos u otros bienes, y en general cualquier otro bien embargable, son susceptibles de embargo con independencia de la naturaleza de los ingresos o rentas que hubieran podido contribuir a su generación. A estos efectos, las limitaciones absolutas o relativas de inembargabilidad que puedan afectar a ingresos o rentas de carácter periódico conforme al artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se

aplicarán a partir del embargo en el momento de la generación o devengo de cada una de las mensualidades o vencimientos de tales rentas.

También podrá acordarse la administración judicial, en los términos establecidos en el artículo 256, cuando se comprobare que la entidad pagadora o perceptora no cumple la orden de retención o ingreso, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 241 por falta de colaboración con la ejecución y efectividad de lo resuelto.

Artículo 255. *Embargo de bienes inmuebles.*

1. Si los bienes embargados fueren inmuebles u otros inscribibles en registros públicos, el secretario judicial ordenará de oficio que se libre y remita directamente al registrador mandamiento para que practique el asiento que corresponda relativo al embargo trabado, expida certificación de haberlo hecho, de la titularidad de los bienes y, en su caso, de sus cargas y gravámenes.

2. El registrador deberá comunicar a la oficina judicial la existencia de ulteriores asientos que pudieren afectar al embargo anotado.

Artículo 256. *Administración judicial de los bienes embargados.*

1. Podrá constituirse una administración o una intervención judicial cuando por la naturaleza de los bienes o derechos embargados fuera preciso.

2. Con tal fin, el secretario judicial citará de comparecencia ante sí mismo a las partes para que lleguen a un acuerdo y, una vez alcanzado en su caso, establecerá mediante decreto los términos de la administración judicial en consonancia con el acuerdo.

3. Para el supuesto que no se alcance acuerdo, el secretario les convocará a comparecencia ante el juez o Magistrado que dictó la orden general de ejecución, a fin de que efectúen las alegaciones y pruebas que estimen oportunas sobre la necesidad o no de nombramiento de administrador o interventor, persona que deba desempeñar tal cargo, exigencia o no de fianza, forma de actuación, rendición de cuentas y retribución procedente, resolviéndose mediante auto lo que proceda.

4. El administrador o, en su caso, el interventor nombrado deberá rendir cuenta final de su gestión.

Artículo 257. *Designación de depositario.*

Puede ser designado depositario el ejecutante o el ejecutado, salvo oposición justificada de la parte contraria. También podrá el secretario judicial aprobar la designación como depositario de un tercero, de existir común acuerdo de las partes o a propuesta de una de ellas, sin oposición justificada de la contraria.

Artículo 258. *Reembargo.*

1. De estar previamente embargados los bienes, el secretario judicial que haya acordado el reembargo adoptará las medidas oportunas para su efectividad.

2. La oficina judicial o administrativa a la que se comunique el reembargo acordará lo procedente para garantizarlo y, en el plazo máximo de diez días, informará al reembargante sobre las circunstancias y valor de los bienes, cantidad objeto de apremio de la que respondan y estado de sus actuaciones.

3. Deberá, asimismo, comunicar al órgano que decretó el reembargo las ulteriores resoluciones que pudieren afectar a los acreedores reembargantes.

Artículo 259. *Adopción de la traba.*

1. El secretario judicial, tras la dación de cuenta por el gestor procesal y administrativo de la diligencia de embargo positiva, ratificará o modificará lo efectuado por la comisión ejecutiva, acordando, en su caso, la adopción de las garantías necesarias para asegurar la traba según la naturaleza de los bienes embargados.

2. Podrá también, en cualquier momento, atendida la suficiencia de los bienes embargados, acordar la mejora, reducción o alzamiento de los embargos trabados.

Artículo 260. *Tercería de dominio.*

1. El tercero que invoque el dominio sobre los bienes embargados, adquirido con anterioridad a su traba, podrá pedir el levantamiento del embargo ante el órgano del orden jurisdiccional social que conozca de la ejecución y que a los meros efectos prejudiciales resolverá sobre el derecho alegado, alzando en su caso el embargo.
2. El tribunal, mediante auto, rechazará de plano y sin sustanciación alguna la demanda de tercería de dominio a la que no se acompañe un principio de prueba por escrito del fundamento de la pretensión del tercerista, así como la que se interponga con posterioridad al momento en que, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación civil, se produzca la transmisión del bien al acreedor o al tercero que lo adquiera en pública subasta.
3. Admitida la solicitud, se seguirá el trámite incidental regulado en esta Ley. El secretario judicial suspenderá las actuaciones relativas a la liquidación de los bienes discutidos hasta la resolución del incidente.

Sección 3.ª Realización de los bienes embargados

Artículo 261. *Tasación de los bienes embargados.*

1. Cuando fuere necesario tasar los bienes embargados previamente a su realización, el secretario judicial designará el perito tasador que corresponda de entre los que presten servicio en la Administración de Justicia, y además o en su defecto podrá requerir la designación de persona idónea a las entidades obligadas legalmente a asumir la peritación.
2. El nombramiento efectuado se pondrá en conocimiento de las partes o terceros que conste tengan derechos sobre los bienes a tasar para que, dentro del segundo día, puedan designar otros por su parte, con la prevención de que, si no lo hicieran, se les tendrá por conformes.

Artículo 262. *Deducción de cargas.*

Si los bienes o derechos embargados estuvieren afectos con cargas o gravámenes que debieran quedar subsistentes tras la venta o adjudicación judicial, el secretario, con la colaboración pericial y recabando los datos que estime oportunos, practicará la valoración de aquéllos y deducirá su importe del valor real de los bienes, con el fin de determinar el justiprecio.

Artículo 263. *Procedimientos para la liquidación de los bienes.*

1. Para la liquidación de los bienes embargados, podrán emplearse estos procedimientos:

a) Por venta en entidad autorizada administrativamente o en las entidades previstas en la Ley de Enjuiciamiento Civil con tal fin, si así lo acordara el secretario judicial, cualquiera que fuere el valor de los bienes.
b) Por subasta ante fedatario público, en los términos que se establezcan reglamentariamente.
c) Mediante subasta judicial, en los casos en que no se empleen los procedimientos anteriores.
d) Por los demás procedimientos establecidos en la legislación procesal civil.

2. Si lo embargado fueren valores, se venderán en la forma establecida para ellos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.
3. A fin de dotarla de mayor efectividad, la venta de los bienes podrá realizarse por lotes o por unidades.

Artículo 264. *Realización de los bienes.*

La realización de los bienes embargados se ajustará a lo dispuesto en la legislación procesal civil.

Artículo 265. *Reparto entre los ejecutantes.*

Si la adquisición en subasta o la adjudicación en pago se realiza en favor de una parte de los ejecutantes y el precio de adjudicación no es suficiente para cubrir todos los créditos de los restantes acreedores, los créditos de los adjudicatarios sólo se extinguirán hasta la concurrencia de la suma que sobre el precio de adjudicación debería serles atribuida en el reparto proporcional. De ser inferior al precio deberán los acreedores adjudicatarios abonar el exceso en metálico.

Artículo 266. *Calidad de la adquisición a favor de los ejecutantes o sus representantes.*

Sólo la adquisición o adjudicación practicada en favor de los ejecutantes o de los responsables legales solidarios o subsidiarios podrá efectuarse en calidad de ceder a tercero.

Artículo 267. *Formalización de la adjudicación de bienes.*

1. No será preceptivo documentar en escritura pública el decreto de adjudicación.
2. Será título bastante para la inscripción, el testimonio del decreto de adjudicación, expedido por el secretario judicial.

Sección 4.ª Pago a los acreedores

Artículo 268. *Orden de los pagos.*

1. Las cantidades que se obtengan en favor de los ejecutantes se aplicarán, por su orden, al pago del principal, intereses y costas una vez liquidados aquéllos y tasadas éstas.
2. Si lo hubiere aprobado previamente el juez, el secretario judicial podrá anticipar al pago del principal el abono de los gastos que necesariamente hubiere requerido la propia ejecución y el de los acreditados por terceros obligados a prestar la colaboración judicialmente requerida.

Artículo 269. *Liquidación de intereses y costas.*

1. Cubierta la cantidad objeto de apremio en concepto de principal, el secretario practicará diligencia de liquidación de los intereses devengados.
2. La liquidación de intereses podrá formularse al tiempo que se realice la tasación de costas y en la propia diligencia. Si se impugnaran ambas operaciones, su tramitación podrá acumularse.
3. Los honorarios o derechos de abogados, incluidos los de las Administraciones públicas, procuradores y graduados sociales colegiados, devengados en la ejecución podrán incluirse en la tasación de costas.

Artículo 270. *Insuficiencia de bienes en ejecuciones acumuladas.*

De estar acumuladas las ejecuciones seguidas contra un mismo deudor y ser insuficientes los bienes embargados para satisfacer la totalidad de los créditos laborales, se aplicarán soluciones de proporcionalidad, con respeto, en todo caso, a las preferencias de crédito establecidas en las leyes.

Artículo 271. *Reglas de reparto entre los ejecutantes en caso de insuficiencia de bienes del deudor. Propuesta común de distribución.*

1. Entre los créditos concurrentes de igual grado, se repartirán proporcionalmente las cantidades obtenidas, sin tener en cuenta ningún tipo de prioridad temporal.
2. Si las cantidades obtenidas no son suficientes para cubrir la totalidad de los créditos, se procederá del siguiente modo:

a) Si ninguno de los acreedores concurrentes alegare preferencia para el cobro, el secretario judicial dispondrá la distribución proporcional de cantidades conforme se vayan obteniendo.

b) Si alguno de ellos alega preferencia, podrán presentar los acreedores o requerírseles por el secretario judicial para que lo hagan, en el plazo que se les fije, una propuesta común de distribución.

3. No presentándose o no coincidiendo las propuestas formuladas, el secretario judicial, en el plazo de cinco días, dictará decreto estableciendo provisionalmente los criterios de distribución y concretando las cantidades correspondientes a cada acreedor conforme a aquéllos.

Artículo 272. *Traslado de la propuesta de distribución.*

1. De la propuesta común o de la formulada por el secretario judicial, se dará traslado en su caso, a los acreedores no proponentes, al ejecutado y al Fondo de Garantía Salarial, para que manifiesten su conformidad o disconformidad en el plazo de tres días.
2. Si no se formulara oposición, el secretario judicial deberá aprobar la propuesta común presentada o se entenderá definitiva la distribución por él practicada. De formularse aquélla, se convocará a todos los interesados a una comparecencia, dándose traslado de los escritos presentados.

Artículo 273. *Comparecencia para la aprobación de la propuesta de distribución.*

1. Si en la comparecencia se lograre un acuerdo de distribución, podrá aprobarse en el mismo acto por el secretario judicial. A los interesados que no comparezcan injustificadamente se les tendrá por conformes con lo acordado por los comparecientes.
2. De no lograrse acuerdo, el secretario citará a los interesados a una comparecencia ante el juez o tribunal, quien continuará el incidente, efectuándose las alegaciones y pruebas relativas, en su caso, a la existencia o subsistencia de las preferencias invocadas. Se resolverán, mediante auto, las cuestiones planteadas y se establecerá la forma de distribución.

Artículo 274. *Participación en la distribución proporcional.*

Podrán participar en la distribución proporcional los que, hasta el momento de obtenerse las cantidades a repartir, ostenten la condición de ejecutantes de los procesos acumulados, con auto firme despachando ejecución a su favor.

Artículo 275. *Tramitación de las tercerías de mejor derecho.*

1. Las tercerías fundadas en el derecho del tercero, sea o no acreedor laboral del ejecutado, a ser reintegrado de su crédito con preferencia al acreedor ejecutante, deberán deducirse ante el órgano judicial del orden social que esté conociendo de la ejecución, sustanciándose por el trámite incidental regulado en esta Ley.
2. La tercería así promovida no suspenderá la ejecución tramitada, continuándose la misma hasta realizar la venta de los bienes embargados y su importe se depositará en la entidad de crédito correspondiente.

Sección 5.ª Insolvencia empresarial

Artículo 276. *Intervención del Fondo de Garantía Salarial. Declaración de insolvencia de la empresa.*

1. Previamente a la declaración de insolvencia, si el Fondo de Garantía Salarial no hubiere sido llamado con anterioridad, el secretario judicial le dará audiencia, por un plazo máximo de quince días, para que pueda instar la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designe bienes del deudor principal que le consten.
2. Dentro de los treinta días siguientes a la práctica de las diligencias instadas por el Fondo de Garantía Salarial, el secretario judicial dictará decreto declarando, cuando proceda, la insolvencia total o parcial del ejecutado, fijando en este caso el valor pericial dado a los bienes embargados. La insolvencia se entenderá a todos los efectos como provisional hasta que se conozcan bienes al ejecutado o se realicen los bienes embargados.

3. Declarada la insolvencia de una empresa, ello constituirá base suficiente para estimar su pervivencia en otras ejecuciones, pudiéndose dictar el decreto de insolvencia sin necesidad de reiterar los trámites de averiguación de bienes establecidos en el artículo 250, si bien en todo caso se deberá dar audiencia previa a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial para que puedan señalar la existencia de nuevos bienes.

4. De estar determinadas en la sentencia que se ejecute las cantidades legalmente a cargo del Fondo de Garantía Salarial, firme la declaración de insolvencia, el secretario judicial le requerirá en su caso de abono, en el plazo de diez días y, de no efectuarlo, continuará la ejecución contra el mismo.

5. La declaración firme de insolvencia del ejecutado se hará constar en el registro correspondiente según la naturaleza de la entidad.

Artículo 277. *Embargo de bienes afectados al proceso productivo.*

1. Cuando los bienes susceptibles de embargo se encuentren afectos al proceso productivo de la empresa deudora y ésta continúe su actividad, el Fondo de Garantía Salarial podrá solicitar la suspensión de la ejecución, por el plazo de treinta días, a fin de valorar la imposibilidad de satisfacción de los créditos laborales, así como los efectos de la enajenación judicial de los bienes embargados sobre la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora.

2. Constatada por el Fondo de Garantía Salarial la imposibilidad de satisfacer los créditos laborales por determinar ello la extinción de las relaciones laborales subsistentes, lo pondrá de manifiesto motivadamente, solicitando la declaración de insolvencia a los solos efectos de reconocimiento de prestaciones de garantía salarial.

CAPÍTULO III

De la ejecución de las sentencias firmes de despido

Artículo 278. *Readmisión del trabajador.*

Cuando el empresario haya optado por la readmisión deberá comunicar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito. En este caso, serán de cuenta del empresario los salarios devengados desde la fecha de notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta aquella en la que tenga lugar la readmisión, salvo que, por causa imputable al trabajador, no se hubiera podido realizar en el plazo señalado.

Artículo 279. *Plazos para solicitar la readmisión por el trabajador.*

1. Cuando el empresario no procediere a la readmisión del trabajador, podrá éste solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social:

a) Dentro de los veinte días siguientes a la fecha señalada para proceder a la readmisión, cuando ésta no se hubiere efectuado.

b) Dentro de los veinte días siguientes a aquel en el que expire el de los diez días a que se refiere el artículo anterior, cuando no se hubiera señalado fecha para reanudar la prestación laboral.

c) Dentro de los veinte días siguientes a la fecha en la que la readmisión tuvo lugar, cuando ésta se considerase irregular.

2. No obstante, y sin perjuicio de que no se devenguen los salarios correspondientes a los días transcurridos entre el último de cada uno de los plazos señalados en las letras a), b) y c) del apartado anterior y aquél en el que se solicite la ejecución del fallo, la acción para instar esta última habrá de ejercitarse dentro de los tres meses siguientes a la firmeza de la sentencia.

3. Todos los plazos establecidos en este artículo son de prescripción.

Artículo 280. *Incidente de no readmisión.*

Instada la ejecución del fallo en cuanto a la condena a readmisión, por el juez competente se dictará auto despachando la ejecución por la vía de incidente de no readmisión y seguidamente, el secretario señalará la vista del incidente dentro de los cinco días siguientes, citando de comparecencia a los interesados. La ejecución de otros pronunciamientos distintos de la condena a readmisión se someterá a las reglas generales aplicables según su naturaleza.

El día de la comparecencia, si los interesados hubieran sido citados en forma y no asistiese el trabajador o persona que lo represente, se le tendrá por desistido de su solicitud; si no compareciese el empresario o su representante, se celebrará el acto sin su presencia.

Artículo 281. *Auto de resolución del incidente.*

1. En la comparecencia, la parte o partes que concurran serán examinadas por el juez sobre los hechos de la no readmisión o de la readmisión irregular alegada, aportándose únicamente aquellas pruebas que, pudiéndose practicar en el momento, el juez estime pertinentes. De lo actuado se extenderá la correspondiente acta.

2. Dentro de los tres días siguientes, el juez dictará auto en el que, salvo en los casos donde no resulte acreditada ninguna de las dos circunstancias alegadas por el ejecutante:

a) Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución.

b) Acordará se abone al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto.

c) Condenará al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución.

Artículo 282. *Ejecución del fallo de la sentencia.*

1. La sentencia será ejecutada en sus propios términos cuando:

a) El trabajador despedido fuera delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical y, declarada la improcedencia del despido, optare por la readmisión.

b) Declare la nulidad del despido.

2. A tal fin, en cualquiera de los supuestos mencionados en el número anterior, una vez solicitada la readmisión, el juez competente dictará auto conteniendo la orden general de ejecución y despachando la misma, y acordará requerir al empresario para que reponga al trabajador en su puesto en el plazo de tres días, sin perjuicio de que adopte, a instancia de parte, las medidas que dispone el artículo 284.

Artículo 283. *Incumplimiento de la sentencia de readmisión por el empresario.*

1. En los supuestos a que se refiere el artículo anterior, si el empresario no procediera a la readmisión o lo hiciera en condiciones distintas a las que regían antes de producirse el despido, el trabajador podrá acudir ante el Juzgado de lo Social, solicitando la ejecución regular del fallo, dentro de los veinte días siguientes al tercero que, como plazo máximo para la reincorporación, dispone el artículo precedente.

2. El juez oirá a las partes en comparecencia, que se ajustará a lo dispuesto en el artículo 280 y en el apartado 1 del artículo 281, y dictará auto sobre si la readmisión se ha efectuado o no y, en su caso, si lo fue en debida forma. En el supuesto de que se estimara que la readmisión no tuvo lugar o no lo fue en forma regular, ordenará reponer al trabajador a su puesto dentro de los cinco días siguientes a la fecha de dicha resolución, apercibiendo al empresario que, de no proceder a la reposición o de no hacerlo en debida forma, se adoptarán las medidas que establece el artículo siguiente.

Artículo 284. *Consecuencias del incumplimiento del empresario.*

Cuando el empresario no diese cumplimiento a la orden de reposición a que se refiere el artículo anterior, el secretario judicial acordará las medidas siguientes:

a) Que el trabajador continúe percibiendo su salario con la misma periodicidad y cuantía que la declarada en la sentencia, con los incrementos que por vía de convenio colectivo o mediante norma estatal se produzcan hasta la fecha de la readmisión en debida forma. A tal fin, cumplimentará la autorización contenida en el auto despachando ejecución en tantas ocasiones como fuese necesario, por una cantidad equivalente a seis meses de salario, haciéndose efectivas al trabajador con cargo a la misma las retribuciones que fueran venciendo, hasta que, una vez efectuada la readmisión en forma regular, acuerde la devolución al empresario del saldo existente en esa fecha.

b) Que el trabajador continúe en alta y con cotización en la Seguridad Social, lo que pondrá en conocimiento de la entidad gestora o servicio común a los efectos procedentes.

c) Que el delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical continúe desarrollando, en el seno de la empresa, las funciones y actividades propias de su cargo, advirtiendo al empresario que, de impedir u oponer algún obstáculo a dicho ejercicio, se pondrán los hechos en conocimiento de la autoridad laboral a los efectos de sancionar su conducta de acuerdo con lo que dispone el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 285. *Lanzamiento del trabajador de la vivienda por razón de trabajo.*

1. Cuando recaiga resolución firme en que se declare la extinción del contrato de trabajo, si el trabajador ocupare vivienda por razón del mismo deberá abandonarla en el plazo de un mes. El secretario judicial, si existe motivo fundado, podrá prorrogar dicho plazo por dos meses más.

2. Una vez transcurridos los plazos del apartado anterior, el empresario podrá solicitar del juzgado la ejecución mediante el oportuno lanzamiento, que se practicará seguidamente observando las normas previstas en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Artículo 286. *Imposibilidad de readmisión del trabajador.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando se acreditase la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal, el juez dictará auto en el que declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución y acordará se abonen al trabajador las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir que señala el apartado 2 del artículo 281.

2. En los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281.

CAPÍTULO IV

De la ejecución de sentencias frente a entes públicos

Artículo 287. *Cumplimiento de la sentencia por Entes públicos.*

1. Las sentencias dictadas frente al Estado, Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social y demás entes públicos deberán llevarse a efecto por la Administración o Entidad dentro del plazo de dos meses a partir de su firmeza, justificando el cumplimiento ante el órgano jurisdiccional dentro de dicho plazo. Atendiendo a la naturaleza de lo reclamado y a la efectividad de la sentencia, ésta podrá fijar un plazo inferior para el cumplimiento cuando el de dos meses pueda hacer ineficaz el pronunciamiento o causar grave perjuicio.

2. Trascurrido el plazo a que se refiere el número anterior, la parte interesada podrá solicitar la ejecución.

3. Mientras no conste la total ejecución de la sentencia, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, adoptará cuantas medidas sean adecuadas para promoverla y activarla, siendo con tal fin de aplicación supletoria lo dispuesto para la ejecución de sentencias en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

4. El órgano jurisdiccional, previo requerimiento de la Administración condenada por un nuevo plazo de un mes y citando, en su caso, de comparecencia a las partes, podrá decidir cuantas cuestiones se planteen en la ejecución, y especialmente las siguientes:

a) Órgano administrativo y funcionarios que han de responsabilizarse de realizar las actuaciones, pudiendo requerir a la Administración a tal efecto para que facilite la identidad de la autoridad o funcionario responsable del cumplimiento de la ejecutoria, al objeto de individualizar oportunamente las responsabilidades derivadas, incluidas las responsabilidades patrimoniales a que hubiere lugar, sin perjuicio de las comprobaciones de oficio que deban llevarse a cabo al respecto.

b) Plazo máximo para su cumplimiento, en atención a las circunstancias que concurran.

c) Medios con que ha de llevarse a efecto y procedimiento a seguir.

d) Medidas necesarias para lograr la efectividad de lo mandado, en los términos establecidos en esta Ley, salvo lo previsto en el artículo 241, que no será de aplicación excepto en caso de incumplimiento de lo resuelto por el órgano jurisdiccional en la comparecencia a que se refiere el presente apartado.

e) Cuando la Administración pública fuera condenada al pago de cantidad líquida, el devengo de intereses procederá conforme a lo dispuesto en la legislación presupuestaria, si bien en el supuesto de que hubiera sido necesario el ulterior requerimiento establecido en este apartado, la autoridad judicial, apreciando falta de diligencia en el incumplimiento, podrá incrementar en dos puntos el interés legal a devengar.

Artículo 288. *Liquidación e ingreso de cantidades correspondientes a prestaciones de pago periódico de la Seguridad Social.*

1. En los procesos seguidos por prestaciones de pago periódico de la Seguridad Social, una vez sea firme la sentencia condenatoria a la constitución de un capital coste de pensión o al pago de una prestación no capitalizable, se remitirá por el secretario judicial copia certificada a la entidad gestora o servicio común competente.

2. El indicado organismo deberá, en el plazo máximo de diez días, comunicar a la oficina judicial el importe del capital coste de la pensión o el importe de la prestación a ingresar, lo que se notificará a las partes, requiriendo el secretario a la condenada para que lo ingrese en el plazo de diez días.

TÍTULO II

De la ejecución provisional

CAPÍTULO I

De las sentencias condenatorias al pago de cantidades

Artículo 289. *Abono de anticipos.*

1. Cuando el trabajador tuviere a su favor una sentencia en la que se hubiere condenado al empresario al pago de una cantidad y se interpusiere recurso contra ella, tendrá derecho a obtener anticipos a cuenta de aquélla, garantizando el Estado su reintegro y realizando, en su caso, su abono, en los términos establecidos en esta Ley.

2. El anticipo alcanzará, como máximo total, hasta el 50 por ciento del importe de la cantidad reconocida en la sentencia, pudiendo abonarse en períodos temporales durante la tramitación del recurso, desde la fecha de la solicitud y hasta que recaiga sentencia definitiva o por cualquier causa quede firme la sentencia recurrida.

3. La cantidad no podrá exceder anualmente del doble del salario mínimo interprofesional fijado para trabajadores mayores de dieciocho años, incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, vigente durante su devengo.

Artículo 290. *Ejecución provisional con cargo a cantidades consignadas.*

1. La ejecución provisional podrá instarse por la parte interesada ante el órgano judicial que dictó la sentencia. El solicitante asumirá, solidariamente con el Estado, la obligación de reintegro, cuando proceda, de las cantidades percibidas.

2. Si para recurrir la sentencia que provisionalmente se ejecute se hubiere efectuado consignación en metálico, mediante aval o por cualquier otro medio admitido, el secretario judicial dispondrá el anticipo con cargo a aquélla, garantizándose por el Estado la devolución al empresario, en su caso, de las cantidades que se abonen al trabajador.

Si el importe de la condena se hubiera garantizado mediante aval o por cualquier otro medio admitido, el secretario judicial, antes de disponer el anticipo prevenido en el párrafo anterior, requerirá a la empresa para que, en el plazo de cuatro días, proceda a consignar en metálico la cantidad a anticipar, disponiendo, luego de acreditada la consignación, la devolución del aval o del correspondiente medio de garantía inicialmente constituido, contra entrega simultánea del nuevo aval o medio de garantía por la menor cuantía relicta. En este supuesto regirá igualmente la garantía por el Estado en los términos establecidos en el párrafo anterior.

3. De no haber sido preceptivo consignar para recurrir, el anticipo se abonará al trabajador directamente por el Estado. En este supuesto, el secretario judicial notificará a la Abogacía del Estado testimonio suficiente de lo actuado y le requerirá para que el organismo gestor efectúe el abono al trabajador en el plazo de diez días.

Artículo 291. *Confirmación de la sentencia recurrida.*

1. Si la sentencia impugnada queda firme, el trabajador tendrá derecho al percibo de la diferencia entre el importe de la condena y la cantidad anticipada, haciéndose efectiva con cargo a la consignación, si de ella se hubiera detraído el anticipo.

2. De haberse efectuado el anticipo por el Estado, el trabajador podrá reclamar la diferencia al empresario, y el Estado se subrogará en los derechos de aquél frente al empresario por el importe de la cantidad anticipada.

Artículo 292. *Revocación de la sentencia recurrida.*

1. Si la sentencia impugnada fuera revocada por el tribunal superior y el trabajador resultare deudor en todo o en parte de la cantidad anticipada, habrá de reintegrar esta cantidad al empresario si se hubiera detraído el anticipo de la consignación, quedando en este caso el Estado responsable solidario con el trabajador respecto del empresario.

2. Cuando el Estado hubiera abonado directamente el anticipo o, en virtud de la responsabilidad solidaria contraída, hubiera respondido frente al empresario, aquél podrá reclamar al trabajador el reintegro de la cantidad anticipada.

Artículo 293. *Incumplimiento de la obligación de reintegro por el trabajador.*

1. Si se incumple la obligación de reintegro, será título bastante para iniciar la ejecución destinada a hacerla efectiva la resolución firme en que se acordaba la ejecución provisional junto con la certificación, librada por el secretario judicial o por el organismo gestor, en la que se determinaran las cantidades abonadas.

2. Cuando la realización forzosa inmediata de la cantidad adeudada pudiera causar perjuicio grave al trabajador, el juez podrá conceder aplazamiento hasta por un año de la obligación de pago, adoptando las medidas de aseguramiento oportunas para garantizar la efectividad de la ejecución.

CAPÍTULO II

De las sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social

Artículo 294. *Ejecución provisional de la sentencia condenatoria al pago de prestaciones de pago periódico de Seguridad Social.*

1. Las sentencias recurridas, condenatorias al pago de prestaciones de pago periódico de Seguridad Social, serán ejecutivas, quedando el condenado obligado a abonar la prestación, hasta el límite de su responsabilidad, durante la tramitación del recurso.

2. Si la sentencia favorable al beneficiario fuere revocada, en todo o en parte, no estará obligado al reintegro de las cantidades percibidas durante el período de ejecución provisional y conservará el derecho a que se le abonen las prestaciones devengadas durante la tramitación del recurso y que no hubiere aún percibido en la fecha de firmeza de la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en las letras c) y d) del apartado 2 del artículo 230.

Artículo 295. *Ejecución de sentencias condenatorias al pago de prestaciones de pago único.*

El beneficiario de prestaciones del régimen público de la Seguridad Social que tuviera a su favor una sentencia recurrida en la que se hubiere condenado al demandado al pago de una prestación de pago único, tendrá derecho a solicitar su ejecución provisional y obtener anticipos a cuenta de aquélla, en los términos establecidos en el Capítulo anterior.

Artículo 296. *Ejecución provisional de sentencias condenatorias a obligaciones de hacer o no hacer en materia de Seguridad Social.*

A petición del beneficiario favorecido por ellas, el juez o la Sala, ponderando las circunstancias concurrentes, podrá acordar también la ejecución provisional, sin exigencia de fianza, de las sentencias condenatorias a obligaciones de hacer o no hacer en materia de Seguridad Social.

CAPÍTULO III

De las sentencias de despido

Artículo 297. *Ejecución provisional de la sentencia que declare la improcedencia o nulidad del despido.*

1. Cuando en los procesos donde se ejerciten acciones derivadas de despido o de decisión extintiva de la relación de trabajo la sentencia declare su improcedencia y el empresario que hubiera optado por la readmisión interpusiera alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos y continuará el trabajador prestando servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.

Lo anteriormente dispuesto también será aplicable cuando, habiendo optado el empresario por la readmisión, el recurso lo interpusiera el trabajador.

2. La misma obligación tendrá el empresario si la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido o de la decisión extintiva de la relación de trabajo; sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse, en especial para la protección frente al acoso, en los términos del apartado 4 del artículo 180.

3. Si el despido fuera declarado improcedente y la opción, correspondiente al trabajador, se hubiera producido en favor de la readmisión, se estará a lo dispuesto por el apartado 1 de este artículo.

4. En los supuestos a que se refieren los apartados anteriores se suspenderá el derecho a la prestación por desempleo en los términos previstos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 298. *Petición de ejecución provisional por parte del trabajador.*

Si en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior se presentase petición del trabajador, por escrito o por comparecencia, con el fin de exigir del empresario el cumplimiento de aquella obligación o solicitud de éste para que aquél reanude la prestación de servicios, el juez o Sala, oídas las partes, resolverá lo que proceda.

Artículo 299. *Incumplimiento del trabajador del requerimiento empresarial de readmisión.*

El incumplimiento injustificado por parte del trabajador del requerimiento empresarial de reanudación de la prestación de servicios acarreará la pérdida definitiva de los salarios a que se refieren los artículos anteriores.

Artículo 300. *Revocación de la sentencia favorable al trabajador.*

Si la sentencia favorable al trabajador fuere revocada en todo o en parte, éste no vendrá obligado al reintegro de los salarios percibidos durante el período de ejecución provisional y conservará el derecho a que se le abonen los devengados durante la tramitación del recurso y que no hubiere aún percibido en la fecha de la firmeza de la sentencia.

Artículo 301. *Anticipos reintegrables.*

En los casos en que no proceda la aplicación de las normas de ejecución provisional establecidas en este Capítulo, si concurren los presupuestos necesarios, podrán concederse anticipos reintegrables, en los términos establecidos en esta Ley, cuando la sentencia recurrida declare la nulidad o improcedencia del despido o de las decisiones extintivas de las relaciones de trabajo.

Artículo 302. *Despido de representante de los trabajadores.*

Cuando el despido o la decisión extintiva hubiera afectado a un representante legal de los trabajadores o a un representante sindical y la sentencia declarara la nulidad o improcedencia del despido, con opción, en este último caso por la readmisión, el órgano judicial deberá adoptar, en los términos previstos en el párrafo c) del artículo 284 las medidas oportunas a fin de garantizar el ejercicio de sus funciones representativas durante la sustanciación del correspondiente recurso.

CAPÍTULO IV

De las sentencias condenatorias recaídas en otros procesos

Artículo 303. *Ejecución provisional de sentencias dictadas en otras modalidades procesales.*

1. Las sentencias que recaigan en los procesos de conflictos colectivos, en los de impugnación de los convenios colectivos y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas, serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante el recurso que contra ellas pudiera interponerse y sin perjuicio de las limitaciones que pudieran acordarse para evitar o paliar perjuicios de imposible o difícil reparación.

2. En las sentencias recaídas en procesos seguidos en impugnación de actos administrativos en materia laboral, sindical y seguridad social podrá acordarse la ejecución provisional, salvo que la misma sea susceptible de producir situaciones irreversibles o perjuicios de difícil reparación. En materia de prestaciones de Seguridad Social se estará a su normativa específica.

3. De ser recurrida por el empresario la sentencia que acuerde la extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá optar entre continuar prestando servicios o cesar en la prestación en cumplimiento de la sentencia, quedando en este último caso en situación de desempleo involuntario desde ese momento, sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la

oficina judicial, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de que la empresa ha recurrido. Si la sentencia fuera revocada, el empresario deberá comunicar al trabajador, dentro del plazo de diez días a partir de su notificación, la fecha de reincorporación, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes a la recepción del escrito. Si el trabajador no se reincorporase quedará extinguido definitivamente el contrato, siguiéndose en otro caso los trámites de los artículos 278 y siguientes, si la sentencia hubiese ganado firmeza.

En este caso y a efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

CAPÍTULO V

Normas comunes a la ejecución provisional

Artículo 304. *Competencia, medidas cautelares e impugnación de la ejecución provisional.*

1. La ejecución provisional de resoluciones judiciales se despachará y llevará a cabo por el juzgado o tribunal que haya dictado, en su caso, la resolución a ejecutar y las partes dispondrán de los mismos derechos y facultades procesales que en la ejecución definitiva.

2. No obstante lo dispuesto en el número anterior, el juez o tribunal, en cualquier momento, a instancia de la parte interesada o de oficio, podrá adoptar las medidas cautelares que sean pertinentes para asegurar, en su caso, la ejecución de la sentencia y en garantía y defensa de los derechos afectados atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 79.

3. Frente a las resoluciones dictadas por el juez o tribunal en ejecución provisional, sólo procederá el recurso de reposición, salvo cuando en el auto se adopte materialmente una decisión comprendida fuera de los límites de la ejecución provisional o se declare la falta de jurisdicción o competencia del orden jurisdiccional social en que procederá recurso de suplicación o, en su caso, de casación ordinaria, conforme a las normas generales de tales recursos.

4. Frente a las resoluciones dictadas por el secretario judicial en ejecución provisional procederá recurso de reposición, salvo que fueren directamente recurribles en revisión.

Artículo 305. *Aplicación de las normas de la Ley de Enjuiciamiento Civil.*

Las sentencias favorables al trabajador o beneficiario que no puedan ser ejecutadas provisionalmente conforme a esta Ley podrán serlo en la forma y condiciones establecidas en la legislación procesal civil.

Disposición adicional primera. *Especialidades procesales.*

Al proceso social le serán de aplicación las especialidades procesales contempladas en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado y otras Instituciones públicas, en los casos y términos previstos por dicha Ley y por la normativa que la complementa y desarrolla.

Disposición adicional segunda. *Autorización de actuaciones a entidades públicas o privadas.*

El Gobierno, previo informe del Consejo General del Poder Judicial, podrá autorizar a entidades públicas o privadas, que reúnan las garantías que se establezcan, la realización de las actuaciones materiales relativas al depósito, conservación, transporte, administración, publicidad y venta de los bienes judicialmente embargados.

Disposición adicional tercera. *Aplicación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.*

Las disposiciones de la presente Ley no resultarán de aplicación en las cuestiones litigiosas sociales que se planteen en caso de concurso y cuya resolución corresponda al

juez del concurso conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, con las excepciones expresas que se contienen en dicha Ley.

Disposición transitoria primera. *Normas aplicables a los procesos en tramitación.*

1. Los procesos que se inicien en instancia a partir de la vigencia de la presente Ley se regirán en todas sus fases e incidencias por lo dispuesto en la misma.
2. Los procesos iniciados con anterioridad a la vigencia de esta Ley cuya tramitación en instancia no haya concluido por sentencia o resolución que ponga fin a la misma, continuarán sustanciándose por la normativa procesal anterior hasta que recaiga dicha sentencia o resolución, si bien en cuanto a los recursos contra resoluciones interlocutorias o no definitivas se aplicará lo dispuesto en esta Ley.

Disposición transitoria segunda. *Normas aplicables en materia de recursos y ejecución forzosa de sentencias dictadas a partir de la entrada en vigor de la Ley.*

1. Las sentencias y demás resoluciones que pongan fin a la instancia o al recurso, dictadas a partir de la vigencia de esta Ley, se regirán por lo dispuesto en ella, en cuanto al régimen de recursos y demás medios de impugnación contra las mismas, así como en cuanto a su ejecución provisional y definitiva.
2. Las sentencias y demás resoluciones que hayan puesto fin a la instancia o al recurso con anterioridad a la vigencia de esta Ley se regirán, en cuanto al régimen de recursos de suplicación, casación y demás medios de impugnación, por lo dispuesto en la legislación procesal anterior, hasta la conclusión del recurso o medio de impugnación correspondiente, rigiéndose no obstante su ejecución provisional por la presente Ley.
3. Los recursos de suplicación y casación que se encuentren en trámite a la entrada en vigor de esta Ley se seguirán sustanciando por la legislación anterior hasta su resolución, aplicándose a la misma en lo sucesivo el régimen de recursos de la nueva legislación.

Disposición transitoria tercera. *Ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos. Medidas cautelares.*

La presente Ley será de aplicación a la ejecución de las sentencias y demás títulos que lleven aparejada ejecución, incluidas las que se encuentren en trámite, siendo válidas las actuaciones, incluidas las medidas cautelares, realizadas al amparo de la legislación anterior.

Disposición transitoria cuarta. *Competencia del orden jurisdiccional social.*

El orden jurisdiccional social conocerá de los procesos de impugnación de actos administrativos dictados a partir de la vigencia de esta Ley en materia laboral, sindical y de seguridad social, cuyo conocimiento se atribuye por la misma al orden jurisdiccional social.

Disposición transitoria quinta. *Reclamaciones al Fondo de Garantía Salarial efectuadas al amparo de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*

En las reclamaciones al Fondo de Garantía Salarial efectuadas al amparo de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, serán de aplicación las previsiones incluidas en el apartado 2 del artículo 23 y en el apartado 1 del artículo 70.

Disposición derogatoria única. *Derogación de normas.*

Queda derogado el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, así como todas las normas de igual o inferior rango en cuanto se opongan a la presente Ley.

Disposición final primera. *Modificación de la disposición adicional decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores.*

Se da nueva redacción a la disposición adicional decimoséptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactada del modo siguiente:

> **«Disposición adicional decimoséptima.** *Discrepancias en materia de conciliación.*
>
> Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.»

Disposición final segunda. *Modificación de la regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente.*

Se añaden un artículo 11 bis y una disposición transitoria cuarta y se modifican los artículos 12 y 17 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en los términos siguientes:

Uno. Se añade un nuevo artículo 11 bis con la siguiente redacción:

> **«Artículo 11 bis.** *Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.*
>
> El trabajador autónomo que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 12 de la presente Ley.
>
> En el caso de que el órgano jurisdiccional del orden social reconozca la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente al entenderse cumplidas las condiciones recogidas en el artículo 11 apartados 1 y 2, el trabajador solo podrá ser considerado como tal desde el momento en que se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada en el párrafo anterior. El reconocimiento judicial de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de dicha comunicación.»

Dos. Se modifican los apartados 1 y 4 del artículo 12, que quedan redactados del siguiente modo:

> **«Artículo 12.** *Contrato.*
>
> 1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter publico.»
>
> «4. Cuando el contrato no se formalice por escrito o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.»

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 17, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente.»

Cuatro. Se añade una disposición transitoria cuarta con la redacción siguiente:

«Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio del reconocimiento previsto en el artículo 11 bis.*

El reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente previsto en el artículo 11 bis de esta Ley, sólo podrá producirse para las relaciones contractuales entre clientes y trabajadores autónomos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de la Ley reguladora de la jurisdicción social.»

Disposición final tercera. *Título competencial.*

Esta Ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación procesal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 149.1.6.ª de la Constitución.

Disposición final cuarta. *Normas supletorias.*

En lo no previsto en esta Ley regirá como supletoria la Ley de Enjuiciamiento Civil y, en los supuestos de impugnación de los actos administrativos cuya competencia corresponda al orden social, la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios.

Disposición final quinta. *Sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.*

En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus beneficiarios no acrediten daños superiores.

Disposición final sexta. *Habilitación al Gobierno para la modificación de cuantías.*

1. El Gobierno, previo informe del Consejo General del Poder Judicial y audiencia del Consejo de Estado, podrá modificar la cuantía que establece esta Ley para la procedencia del recurso de suplicación y, en su caso, de casación ordinaria.

2. Igualmente, y tras los informes mencionados, podrá modificar las cantidades que se establecen en esta Ley respecto de los honorarios de los letrados y graduados sociales colegiados de la parte recurrida en caso de desestimación del recurso, de las sanciones pecuniarias y multas, y de la cuantía de los depósitos para recurrir en suplicación, casación y revisión y, en general, de cualquier importe con trascendencia procesal que pudiere venir establecido en la normativa procesal social, incluido el fijado para el acceso al proceso monitorio.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

§ 53

Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 147, de 18 de junio de 2014
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2014-6434

El procedimiento para el cobro de la cantidad equivalente al importe de los salarios que hubiere dejado de percibir el trabajador como consecuencia de un juicio por despido declarado improcedente venía regulado, hasta ahora, en el Real Decreto 924/1982, de 17 de abril, sobre reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.

Dicha regulación tenía su base en la previsión de un plazo razonable de emisión de sentencia por despido por los órganos jurisdiccionales, transcurrido el cual el empresario o, en su caso, el trabajador de una empresa declarada insolvente podrá reclamar al Estado, que asume las consecuencias de dicha demora, las cantidades correspondientes.

Sin embargo, la normativa relativa a los salarios de tramitación a que debe hacer frente el Estado ha experimentado variaciones en los últimos años.

Así, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, reguló las reclamaciones al estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido, introduciendo una preceptiva reclamación administrativa previa y regulando los motivos de suspensión del cómputo del plazo cuyo transcurso da lugar a la asunción por el Estado de los salarios de tramitación.

Posteriormente, en virtud de la reforma operada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se modifica el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, quedando restringido el derecho al cobro de salarios de tramitación a los supuestos en que, habiéndose declarado el despido como improcedente, se opte por la readmisión del trabajador. Por su parte, el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, modificó el artículo 57 del Estatuto de los trabajadores, elevando de sesenta a noventa el número de días hábiles necesarios para que el empresario pueda reclamar del Estado el abono de los salarios de tramitación, a contar desde la fecha en que se presentó la demanda hasta la fecha en que se declaró la improcedencia del despido.

De otro lado, la competencia para resolver este tipo de reclamaciones, que estaba atribuida inicialmente a las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, pasó a ser asumida por los Delegados del Gobierno, en virtud de las modificaciones normativas operadas tanto por el Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre, de integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones del Gobierno, como por el Real Decreto 942/2010, de 23 de julio, de

reestructuración de diversas áreas funcionales integradas en las Delegaciones del Gobierno. Así, como consecuencia de la integración de los servicios de las extintas Direcciones Provinciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en las Delegaciones del Gobierno, se crean en éstas las áreas funcionales de Trabajo y Asuntos Sociales, que, en las Comunidades Autónomas pluriprovinciales, se organizarán en dependencias provinciales, integradas en la correspondiente Subdelegación del Gobierno. La experiencia acumulada en estos años ha revelado que el procedimiento que rige la tramitación y resolución de las reclamaciones al Estado de los salarios de tramitación es demasiado complejo e ineficaz, por cuanto intervienen en él diversos órganos de distinto ámbito territorial que dilatan innecesariamente la tramitación y el cobro de las cantidades reconocidas. Así, si bien corresponde a las Delegaciones de Gobierno la competencia para resolver las reclamaciones al Estado de salarios de tramitación, el pago de las cantidades reconocidas le corresponde al Ministerio de Justicia, en razón de la titularidad del correspondiente crédito presupuestario.

Por todo ello se ha considerado necesario abordar una nueva regulación del procedimiento que, adaptada a la normativa actual, permita la resolución de las reclamaciones y, en su caso, el abono de las cantidades por este concepto en tiempos razonables.

Hasta ahora, la tramitación de estos expedientes venía exigiendo la aportación de los extremos específicos detallados en el apartado séptimo de la Resolución de 2 de junio de 2008, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de mayo de 2008, por el que se da aplicación a la previsión de los artículos 152 y 147 de la Ley General Presupuestaria, respecto al ejercicio de la función interventora en régimen de requisitos básicos. Entre ellos, se incluía la propuesta de resolución que el Subdelegado del Gobierno, por Delegación del Delegado del Gobierno, elevaba al Ministerio de Justicia para obtener certificación de existencia de crédito presupuestario adecuado y suficiente, al ser éste un requisito imprescindible para la fiscalización previa ante la Intervención Delegada Territorial.

Al objeto de agilizar el procedimiento, se modifican tanto el citado Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre, como el Real Decreto 453/2012, de 5 de marzo, para atribuir, por un lado, a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno la competencia para instruir y emitir la propuesta de resolución de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación, y, por el otro, a la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia la competencia para resolver y, en su caso, efectuar el correspondiente pago derivado de tales reclamaciones.

En su virtud, a propuesta de los Ministros de Justicia, de Hacienda y Administraciones Públicas y de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de junio de 2014,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El objeto del presente real decreto es la regulación del procedimiento sobre reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.

2. Lo dispuesto en él será de aplicación en el supuesto en que la sentencia del órgano jurisdiccional competente que por primera vez declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde que se tuvo por presentada la demanda, de acuerdo con lo previsto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y con lo establecido en los artículos 116 a 119 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Una vez firme la sentencia, y siempre que se opte por la readmisión del trabajador, se podrán reclamar al Estado los salarios de tramitación pagados al trabajador –o no pagados en caso de insolvencia provisional del empresario– y las cuotas a la seguridad social correspondientes a los salarios de tramitación que excedan de dicho plazo.

Artículo 2. *Legitimación.*

Estarán legitimados para presentar la reclamación, tanto el empresario que, habiendo readmitido al trabajador despedido con carácter improcedente, haya pagado los salarios de tramitación, como el propio trabajador despedido, en caso de insolvencia provisional del empresario.

Artículo 3. *Competencia.*

1. Corresponde a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno la instrucción del procedimiento hasta la emisión de la correspondiente propuesta de resolución, que será trasladada dentro del plazo establecido a la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, del Ministerio de Justicia.

2. La Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia es el órgano competente para la resolución, y, en su caso, para proceder a la aprobación y el compromiso del gasto, así como el reconocimiento y propuesta de pago de las obligaciones económicas derivadas de la resolución de dicho expediente.

Artículo 4. *Inicio del procedimiento.*

1. El empresario, o el trabajador en el supuesto de insolvencia provisional de aquél, podrán reclamar las cantidades correspondientes en el plazo de un año desde la firmeza de la sentencia.

2. La reclamación podrá presentarse en los registros administrativos según lo previsto en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 20 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en 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 de documentos y devolución de originales y el régimen de las oficinas de registro.

Podrá también presentarse mediante el registro electrónico habilitado al efecto, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos.

3. La correspondiente Área o Dependencia de Trabajo e Inmigración de la Delegación o Subdelegación del Gobierno, instará al interesado a darse de alta en el Fichero Central de Terceros de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera, según lo dispuesto en el artículo tercero de la Orden PRE/1576/2002, de 19 junio, por la que se regula el procedimiento para el pago de las obligaciones de la Administración General del Estado.

Artículo 5. *Documentación exigida.*

1. Al escrito de reclamación, en el que deberá indicarse el periodo considerado de salarios de tramitación a cargo del Estado, así como la cuantía en que se valoran los mismos, deberá acompañarse, en todo caso:

a) Copia testimoniada de la demanda de despido, de la sentencia que declare su improcedencia y de la resolución judicial por la que se determine la readmisión del trabajador, o comparecencia al efecto.

b) Certificación expedida por la Secretaría del órgano jurisdiccional o Tribunal Superior de Justicia correspondiente, haciendo constar la cronología del procedimiento ante el mismo a efectos del cómputo del tiempo que exceda de los noventa días hábiles en los supuestos a que se refiere el artículo 119 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, especificando el motivo de la suspensión, en su caso, o la no existencia de ésta. En todo caso, deberán figurar las fechas de: despido, presentación de la demanda, sentencia y notificación y firmeza de la misma.

c) Documentación que acredite fehacientemente el pago al trabajador de los salarios que se reclamen, así como certificación original de la Tesorería General de la Seguridad Social relativa a las cuotas ingresadas respecto del trabajador despedido por la empresa reclamante, con desglose mensual de cuota patronal y cuota obrera, referida al periodo comprendido entre la fecha del despido y la de la notificación de la sentencia por la que se declara el despido improcedente.

d) Informe de vida laboral del trabajador. En caso de haber prestado servicios para otra empresa en el período de responsabilidad estatal, deberá aportarse documentación acreditativa de los salarios percibidos durante ese período. Si, en estos casos, el empresario no pudiera obtener el informe de vida laboral del trabajador, habrá de ser la correspondiente Área o Dependencia de Trabajo e Inmigración quien lo solicite de oficio.

2. Se exigirá documentación adicional en los siguientes casos:

a) En el supuesto de que se nombre un representante para la tramitación, poder notarial en que se haga constar expresamente el otorgamiento de dicho poder. Se podrá sustituir este apoderamiento notarial por el otorgamiento de poder efectuado ante funcionario competente de la Delegación o Subdelegación de Gobierno, debiendo personarse, a tal fin, en sus dependencias, representante y representado.

b) En caso de que quien reclame sea el trabajador de una empresa declarada insolvente, copia testimoniada del auto de insolvencia provisional del empresario, con expresión de la fecha de su firmeza.

c) Si el trabajador reclamante lo fuera de una empresa en concurso de acreedores, deberá presentar certificado del administrador concursal en el que éste manifieste tener conocimiento de la reclamación formulada por parte del trabajador, y en el que se indique el estado del procedimiento concursal, y que el trabajador no ha cobrado cantidad alguna a cargo de la masa del concurso.

Artículo 6. *Instrucción del procedimiento.*

1. La Delegación o Subdelegación del Gobierno emitirá propuesta de resolución dentro de los quince días siguientes al de la fecha de entrada de la reclamación en el registro del órgano competente para su tramitación.

2. En los casos en que no exista constancia suficiente en la documentación presentada, se requerirán los informes que se consideren necesarios a los órganos competentes, lo que dará lugar a la suspensión del procedimiento. También se suspenderá el procedimiento durante el plazo de subsanación de deficiencias de la solicitud por el interesado.

3. La propuesta de resolución, junto con la documentación exigida en el artículo 5, será remitida a la mayor brevedad posible y en todo caso antes de que venza el plazo establecido en el apartado 1 a la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.

Artículo 7. *Terminación del procedimiento.*

1. La Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, adoptará y notificará la resolución que en derecho proceda en el plazo de un mes desde la recepción de la propuesta.

2. La resolución de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia pone fin a la vía administrativa.

Artículo 8. *Desestimación.*

1. Transcurrido el plazo previsto en el primer apartado del artículo anterior sin que se haya notificado la correspondiente resolución, la misma podrá entenderse desestimada.

2. En el caso de que la reclamación sea desestimada por la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia podrá el interesado demandar ante el órgano jurisdiccional que conoció en la instancia del proceso de despido con arreglo a lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Disposición adicional única. *Supletoriedad.*

Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común se aplicarán supletoriamente a lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición transitoria única. *Expedientes pendientes de resolución.*

1. Se regularán conforme a lo dispuesto en el presente real decreto los expedientes que, a la fecha de su entrada en vigor, estén aún pendientes de resolución definitiva.

2. De conformidad con lo regulado por la Disposición Transitoria Séptima del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad las reclamaciones de salarios de tramitación a cargo del Estado, referidas a sentencias que no fueran firmes a fecha 15 de julio de 2012, estarán sujetas a lo dispuesto en dicho real decreto-ley.

3. En aquellos supuestos en que el despido se produjera antes del 12 de febrero de 2012, es decir, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, procederá el reconocimiento de salarios de tramitación tanto en los casos de readmisión como en los que se opte por abonar una indemnización en los supuestos de despido improcedente.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Se deroga el Real Decreto 924/1982, de 17 de abril, sobre reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.

Disposición final primera. *Título competencial.*

El presente real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7 de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral, así como por el artículo 149.1.18, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones Públicas.

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre de integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones del Gobierno.*

Se modifica el artículo 4 del Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre, que queda redactado de la siguiente forma:

> **«Artículo 4.** *Competencias de los Delegados del Gobierno.*
>
> 1. Los Delegados del Gobierno asumirán, en relación con los servicios integrados del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las competencias previstas en el apartado 1, del artículo 5 del Real Decreto 1330/1997, de 1 de agosto, de Integración de Servicios Periféricos y de Estructura de las Delegaciones del Gobierno, y además las siguientes:
>
> a) Todas aquéllas competencias en materia de informes, resoluciones y sanciones no atribuidas expresamente a un determinado órgano en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 557/2011.
>
> b) La emisión de informes que se establezcan en la normativa sobre Ciudadanía Española en el Exterior y Retorno, en relación con la resolución de ayudas a favor de los emigrantes españoles.
>
> c) Instruir y emitir propuesta de resolución en las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido, de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.
>
> d) Cualquiera otra competencia resolutoria cuya titularidad corresponda a los Directores de las Áreas de Trabajo e Inmigración, respecto de los servicios que se integran en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.
>
> 2. Los Delegados del Gobierno en las ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuesta de resolución de los

respectivos Directores de las Áreas de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 453/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Justicia y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.*

1. Se añade un nuevo apartado q) al artículo 4.1 del Real Decreto 453/2012, de 5 de marzo, con la siguiente redacción:

«q) La resolución de expedientes relativos a las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.»

2. El apartado c) del artículo 4.2 del Real Decreto 453/2012, de 5 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«c) La Subdirección General de Recursos Económicos de la Administración de Justicia, a la que corresponde el ejercicio de las funciones señaladas en los párrafos h), i), j) y q) del apartado anterior.»

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

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