Códigos electrónicos

Normativa para ingreso al Cuerpo de Abogados del Estado
V.5: Social

Selección y ordenación:
Centro de Estudios Jurídicos
Aviso Legal: La Agencia Estatal BOE no se responsabiliza de que la normativa recopilada en este Código constituya la totalidad del contenido de los temarios, ni garantiza los cambios que pueda realizar el órgano convocante

Edición actualizada a 30 de abril de 2025

CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

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

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

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

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

© Coedición del Centro de Estudios Jurídicos y la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
NIPO (Papel): (BOE) 090-22-249-7
NIPO (Papel): (CEJ) 054-22-004-0
NIPO (PDF): (BOE) 090-22-250-X
NIPO (PDF): (CEJ) 054-22-005-6
NIPO (ePUB): (BOE) 090-22-251-5
NIPO (ePUB): (CEJ) 054-22-006-1
ISBN: 978-84-340-2886-9
ISBN: 978-84-340-2881-4 (obra completa)
Depósito Legal: M-28297-2022

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

§ 1. Presentación 1

DERECHO SOCIAL

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

§ 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 3

LEYES ORGÁNICAS ORDENADAS CRONOLÓGICAMENTE:

§ 3. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional . . . 93

§ 4. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical 162

LEYES ORDINARIAS ORDENADAS CRONOLÓGICAMENTE:

§ 5. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] 173

§ 6. Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público 225

§ 7. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia 241

§ 8. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social 280

§ 9. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. [Inclusión parcial] 546

§ 10. 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 549

§ 11. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social 588

§ 12. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción 726

§ 13. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo 741

§ 14. 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 777

§ 15. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales 788

§ 16. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal 826

§ 17. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo 842

REALES DECRETOS ORDENADOS CRONOLÓGICAMENTE:

§ 18. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 853

§ 19. Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 863

§ 20. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar 878

§ 21. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 890

§ 22. 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 926

§ 23. Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud 939

§ 24. Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos 951

§ 25. Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad 957

§ 26. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo 968

§ 27. 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 990

§ 28. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos 996

§ 29. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección 1002

§ 30. 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 1007

§ 31. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales 1018

§ 32. Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial 1025

§ 33. Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos 1038

ÍNDICE SISTEMÁTICO

§ 1. Presentación **1**

DERECHO SOCIAL

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

§ 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 **3**

Preámbulo 3
Artículos 3
Disposiciones derogatorias 3
TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES 4
TÍTULO I. De la relación individual de trabajo 4
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 4
Sección 1.ª Ámbito y fuentes 4
Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos 6
Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo 7
Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo 8
CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo 15
Sección 1.ª Duración del contrato 15
Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato 19
Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo 22
Sección 4.ª Salarios y garantías salariales 23
Sección 5.ª Tiempo de trabajo 28
CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo 35
Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica 35
Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario 40
Sección 3.ª Suspensión del contrato 43
Sección 4.ª Extinción del contrato 52
Sección 5.ª Procedimiento concursal 61
CAPÍTULO IV. Faltas y sanciones de los trabajadores 61
CAPÍTULO V. Plazos de prescripción 62
Sección 1.ª Prescripción de acciones derivadas del contrato 62
Sección 2.ª Prescripción de las infracciones y faltas 62
TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa 62
CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva 62
Sección 1.ª Órganos de representación 63
Sección 2.ª Procedimiento electoral 68
CAPÍTULO II. Del derecho de reunión 73
TÍTULO III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos 74
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 74
Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios 74
Sección 2.ª Legitimación 78
CAPÍTULO II. Procedimiento 80
Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación 80
Sección 2.ª Adhesión y extensión 82
Disposiciones adicionales 82
Disposiciones transitorias 88
Disposiciones finales 92

LEYES ORGÁNICAS ORDENADAS CRONOLÓGICAMENTE:

§ 3. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional . . . 93

Preámbulo . . . 93
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales . . . 103
TÍTULO I. Sistema de Formación Profesional . . . 107
CAPÍTULO I. Función, objetivos e instrumentos . . . 107
CAPÍTULO II. Elementos integrantes del Sistema de Formación Profesional . . . 109
Sección 1.ª Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales . . . 109
Sección 2.ª Catálogo Modular de Formación Profesional . . . 110
Sección 3.ª Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional . . . 111
Sección 4.ª Elementos básicos del currículo . . . 112
CAPÍTULO III. Instrumentos de gestión del Sistema de Formación Profesional . . . 113
Sección 1.ª Registro Estatal de Formación Profesional . . . 113
Sección 2.ª Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales . . . 113
Sección 3.ª Registro General de Centros de Formación Profesional . . . 114
TÍTULO II. Ofertas de formación profesional . . . 115
CAPÍTULO I. Aspectos generales, programación y ejecución de la oferta . . . 115
CAPÍTULO II. Tipología de ofertas y grados de formación . . . 117
Sección 1.ª Grado A. Acreditación parcial de competencia . . . 118
Sección 2.ª Grado B. Certificado de Competencia . . . 118
Sección 3.ª Grado C. Certificado Profesional . . . 119
Sección 4.ª Grado D. Ciclos formativos de formación profesional . . . 120
Sección 5.ª Grado E. Cursos de especialización . . . 126
TÍTULO III. Carácter dual de la Formación Profesional y modalidades . . . 126
CAPÍTULO I. Determinaciones generales . . . 126
CAPÍTULO II. Doble régimen de la oferta de formación profesional . . . 131
Sección 1.ª Formación profesional general . . . 131
Sección 2.ª Formación profesional intensiva . . . 132
CAPÍTULO III. Modalidades de la oferta de la formación profesional . . . 133
Sección 1.ª Formación presencial, semipresencial y virtual . . . 133
Sección 2.ª Formación modular . . . 134
Sección 3.ª Modalidades dirigidas a colectivos específicos . . . 134
Sección 4.ª Otros programas formativos . . . 135
Sección 5.ª Programas formativos en empresa u organismo equiparado . . . 136
TÍTULO IV. Impartición de la formación profesional . . . 137
CAPÍTULO I. Centros . . . 137
CAPÍTULO II. Empresas y organismos equiparados . . . 140
TÍTULO V. Profesorado y formadores o formadoras de distinto perfil . . . 141
CAPÍTULO I. Profesorado y personal formador . . . 141
CAPÍTULO II. Otros perfiles colaboradores . . . 143
TÍTULO VI. Acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales . . . 143
TÍTULO VII. Orientación profesional . . . 145
TÍTULO VIII. Innovación, investigación aplicada y emprendimiento . . . 148
TÍTULO IX. Conocimiento de Lenguas Extranjeras e Internacionalización del Sistema de Formación Profesional . . . 150
TÍTULO X. Evaluación y calidad del Sistema de Formación Profesional . . . 151
TÍTULO XI. Organización, competencias y gobernanza . . . 153
Disposiciones adicionales . . . 155
Disposiciones transitorias . . . 157
Disposiciones derogatorias . . . 158
Disposiciones finales . . . 158

§ 4. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical . . . 162

Preámbulo . . . 162
LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL . . . 165
TÍTULO I. De la libertad sindical . . . 165
TÍTULO II. Del régimen jurídico sindical . . . 166
TÍTULO III. De la representatividad sindical . . . 167

TÍTULO IV. De la acción sindical . . . 168
TÍTULO V. De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales . . . 170
DISPOSICIONES ADICIONALES . . . 171
DISPOSICIÓN DEROGATORIA. . . . 171
DISPOSICIONES FINALES . . . 172

LEYES ORDINARIAS ORDENADAS CRONOLÓGICAMENTE:

§ 5. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] . . . 173

Preámbulo . . . 173
TÍTULO I. La política de empleo . . . 181
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 181
CAPÍTULO II. Gobernanza . . . 185
CAPÍTULO III. Los instrumentos de planificación de la política de empleo . . . 188
TÍTULO II. Agencia Española de Empleo y servicios de empleo . . . 194
CAPÍTULO I. La Agencia Española de Empleo . . . 194
CAPÍTULO II. Los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas . . . 196
CAPÍTULO III. Las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo . . . 197
CAPÍTULO IV. Personal del Sistema Nacional de Empleo . . . 198
TÍTULO III. Políticas activas de empleo. . . . 199
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 199
CAPÍTULO II. Empleabilidad . . . 201
CAPÍTULO III. Intermediación . . . 203
CAPÍTULO IV. Coordinación de políticas activas y de protección frente al desempleo. . . . 206
CAPÍTULO V. Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo. . . . 208
TÍTULO IV. Servicios garantizados, compromisos y cartera de servicios . . . 211
CAPÍTULO I. Servicios garantizados y compromisos de las personas demandantes de servicios de empleo y las empresas . . . 211
CAPÍTULO II. Cartera de servicios . . . 215
TÍTULO V. Financiación . . . 216
TÍTULO VI. Evaluación de la política de empleo . . . 217
Disposiciones adicionales . . . 218
Disposiciones transitorias . . . 222
Disposiciones derogatorias . . . 223
Disposiciones finales . . . 223

§ 6. Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público . . . 225

Preámbulo . . . 225
Artículos . . . 234
Disposiciones adicionales . . . 237
Disposiciones transitorias . . . 239
Disposiciones finales . . . 240

§ 7. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia . . . 241

Preámbulo . . . 241
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 251
CAPÍTULO II. El acuerdo de trabajo a distancia . . . 252
Sección 1.ª Voluntariedad del trabajo a distancia . . . 252
Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia . . . 252
CAPÍTULO III. Derechos de las personas trabajadoras a distancia . . . 254
Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional. . . . 254
Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos 254
Sección 3.ª Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo . . . 254
Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales . . . 255
Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales. . . . 255
Sección 6.ª Derechos colectivos . . . 256
CAPÍTULO IV. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia . . . 257
Disposiciones adicionales . . . 257
Disposiciones transitorias . . . 261
Disposiciones finales . . . 262

ANEXO. Relación de bienes a los que se refiere la disposición adicional séptima . . . 277

§ 8. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social . . . 280

Preámbulo . . . 280
Artículos . . . 280
Disposiciones adicionales . . . 280
Disposiciones derogatorias . . . 280
Disposiciones finales . . . 282
TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL . . . 282
TÍTULO I. Normas generales del sistema de la Seguridad Social . . . 282
CAPÍTULO I. Normas preliminares . . . 282
CAPÍTULO II. Campo de aplicación y estructura del sistema de la Seguridad Social . . . 284
Sección 1.ª Disposiciones generales . . . 284
Sección 2.ª Disposiciones aplicables a determinados colectivos . . . 286
CAPÍTULO III. Afiliación, cotización y recaudación . . . 287
Sección 1.ª Afiliación al sistema y altas, bajas y variaciones de datos en los regímenes que lo integran . . . 287
Sección 2.ª Cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta . . . 288
Sección 3.ª Liquidación y recaudación de las cuotas y demás recursos del sistema . . . 290
Subsección 1.ª Disposiciones generales . . . 290
Subsección 2.ª Liquidación y recaudación en periodo voluntario . . . 293
Subsección 3.ª Recaudación en vía ejecutiva . . . 299
CAPÍTULO IV. Acción protectora . . . 303
Sección 1.ª Disposiciones generales . . . 303
Sección 2.ª Reconocimiento, determinación y mantenimiento del derecho a las prestaciones . . . 304
Sección 3.ª Prescripción, caducidad y reintegro de prestaciones indebidas . . . 306
Sección 4.ª Revalorización, importes máximos y mínimos de pensiones y complemento de maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social . . . 307
Subsección 1.ª Disposiciones comunes . . . 307
Subsección 2.ª Pensiones contributivas . . . 307
Subsección 3.ª Pensiones no contributivas . . . 311
Sección 5.ª Servicios sociales . . . 311
Sección 6.ª Asistencia social . . . 311
CAPÍTULO V. Gestión de la Seguridad Social . . . 312
Sección 1.ª Entidades gestoras . . . 312
Sección 2.ª Servicios comunes . . . 318
Sección 3.ª Normas comunes a las entidades gestoras y servicios comunes . . . 318
CAPÍTULO VI. Colaboración en la gestión de la Seguridad Social . . . 321
Sección 1.ª Entidades colaboradoras . . . 321
Sección 2.ª Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social . . . 321
Subsección 1.ª Disposiciones generales . . . 321
Subsección 2.ª Órganos de gobierno y participación . . . 327
Subsección 3.ª Patrimonio y régimen de contratación . . . 331
Subsección 4.ª Resultados de la gestión . . . 333
Subsección 5.ª Otras disposiciones . . . 336
Sección 3.ª Empresas . . . 339
CAPÍTULO VII. Régimen económico . . . 340
Sección 1.ª Patrimonio de la Seguridad Social . . . 340
Sección 2.ª Recursos y sistemas financieros de la Seguridad Social . . . 342
Sección 3.ª Presupuesto, intervención y contabilidad de la Seguridad Social . . . 343
Sección 4.ª Fondo de reserva de la Seguridad Social . . . 345
Sección 5.ª Mecanismo de Equidad Intergeneracional . . . 348
Sección 6.ª Contratación en la Seguridad Social . . . 348
CAPÍTULO VIII. Procedimientos y notificaciones en materia de Seguridad Social . . . 349
CAPÍTULO IX. Inspección e infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social . . . 351
TÍTULO II. Régimen General de la Seguridad Social . . . 352
CAPÍTULO I. Campo de aplicación . . . 352
CAPÍTULO II. Inscripción de empresas y normas sobre afiliación, cotización y recaudación . . . 354
Sección 1.ª Inscripción de empresas y afiliación de trabajadores . . . 354
Sección 2.ª Cotización . . . 355
Subsección 1.ª Disposiciones generales . . . 355
Subsección 2.ª Cotización en supuestos especiales . . . 359
Sección 3.ª Recaudación . . . 360
CAPÍTULO III. Aspectos comunes de la acción protectora . . . 361

CAPÍTULO IV. Normas generales en materia de prestaciones . . . 362
CAPÍTULO V. Incapacidad temporal . . . 366
CAPÍTULO VI. Nacimiento y cuidado de menor . . . 371
Sección 1.ª Supuesto general . . . 371
Sección 2.ª Supuesto especial . . . 372
CAPÍTULO VII. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante . . . 373
CAPÍTULO VIII. Riesgo durante el embarazo . . . 374
CAPÍTULO IX. Riesgo durante la lactancia natural . . . 374
CAPÍTULO X. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave . . . 375
CAPÍTULO XI. Incapacidad permanente contributiva . . . 376
CAPÍTULO XII. Lesiones permanentes no incapacitantes . . . 381
CAPÍTULO XIII. Jubilación en su modalidad contributiva . . . 381
CAPÍTULO XIV. Muerte y supervivencia . . . 394
CAPÍTULO XV. Protección a la familia . . . 402
CAPÍTULO XVI. Disposiciones comunes del Régimen General . . . 404
Sección 1.ª Mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General . . . 404
Sección 2.ª Disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo en el Régimen General . . . 404
CAPÍTULO XVII. Disposiciones aplicables a determinados trabajadores del Régimen General . . . 405
Sección 1.ª Trabajadores contratados a tiempo parcial . . . 405
Sección 2.ª Trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje . . . 407
Sección 3.ª . . . 407
Sección 4.ª Artistas en espectáculos públicos . . . 407
CAPÍTULO XVIII. Sistemas Especiales para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios . . . 410
Sección 1.ª Sistema especial para empleados de hogar . . . 410
Sección 2.ª Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios . . . 410
CAPÍTULO XIX. Gestión . . . 415
CAPÍTULO XX. Régimen financiero . . . 415
CAPÍTULO XXI. Aplicación de las normas generales del sistema . . . 416
TÍTULO III. Protección por desempleo . . . 416
CAPÍTULO I. Normas generales . . . 416
CAPÍTULO II. Nivel contributivo . . . 418
CAPÍTULO III. Nivel asistencial . . . 426
CAPÍTULO IV. Régimen de las prestaciones . . . 432
CAPÍTULO V. Disposiciones especiales aplicables a determinados colectivos . . . 435
Sección 1.ª Trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios . . . 435
Sección 2.ª Otros colectivos . . . 438
CAPÍTULO VI. Régimen financiero y gestión de las prestaciones . . . 438
CAPÍTULO VII. Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones . . . 440
CAPÍTULO VIII. Derecho supletorio . . . 442
TÍTULO IV. Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos . . . 442
CAPÍTULO I. Campo de aplicación . . . 442
CAPÍTULO II. Afiliación, cotización y recaudación . . . 444
CAPÍTULO III. Acción protectora . . . 449
Sección 1.ª Contingencias protegibles . . . 449
Sección 2.ª Disposiciones en materia de prestaciones . . . 451
CAPÍTULO IV. Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios . . . 453
TÍTULO V. Protección por cese de actividad . . . 455
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 455
CAPÍTULO II. Situación legal de cese de actividad en supuestos especiales . . . 460
CAPÍTULO III. Régimen de la protección . . . 463
CAPÍTULO IV. Régimen financiero y gestión de las prestaciones . . . 468
CAPÍTULO V. Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones . . . 470
TÍTULO VI. Prestaciones no contributivas . . . 471
CAPÍTULO I. Prestaciones familiares en su modalidad no contributiva . . . 471
Sección 1.ª Prestaciones . . . 471
Sección 2.ª Asignación económica por hijo o menor a cargo . . . 471
Sección 3.ª Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres o padres con discapacidad . . . 472
Sección 4.ª Prestación por parto o adopción múltiples . . . 473
Sección 5.ª Disposiciones comunes . . . 474
CAPÍTULO II. Pensiones no contributivas . . . 474
Sección 1.ª Incapacidad no contributiva . . . 474
Sección 2.ª Jubilación en su modalidad no contributiva . . . 477
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a las prestaciones no contributivas . . . 477
Disposiciones transitorias . . . 518

§ 9. Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. [Inclusión parcial]. 546

TÍTULO I. El Sistema Nacional de Empleo 546

[. . .]

CAPÍTULO II. El Servicio Público de Empleo Estatal 546

[. . .]

§ 10. 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 549

Preámbulo 549
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 558
CAPÍTULO II. Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo 560
CAPÍTULO III. Programación y ejecución de la formación 564
CAPÍTULO IV. Control de la formación y régimen sancionador 571
CAPÍTULO V. Sistemas de información, evaluación y calidad 577
CAPÍTULO VI. Gobernanza del sistema 579
Disposiciones adicionales 582
Disposiciones transitorias 583
Disposiciones derogatorias 584
Disposiciones finales 584

§ 11. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social 588

Preámbulo 588
LIBRO PRIMERO. Parte general 600
TÍTULO I. Del ejercicio de la potestad jurisdiccional 600
CAPÍTULO I. De la jurisdicción. 600
CAPÍTULO II. De la competencia 603
CAPÍTULO III. De los conflictos de competencia y de las cuestiones de competencia 608
CAPÍTULO IV. De la abstención y de la recusación 608
TÍTULO II. De las partes procesales 609
CAPÍTULO I. De la capacidad y legitimación procesal 609
CAPÍTULO II. De la representación y defensa procesales 611
CAPÍTULO III. De la intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial 613
TÍTULO III. De la acumulación de acciones, procesos y recursos 615
CAPÍTULO I. De la acumulación de acciones, procesos y recursos. 615
Sección 1.ª Acumulación de acciones. 615
Sección 2.ª Acumulación de procesos 617
Sección 3.ª Acumulación de recursos 618
Sección 4.ª Disposiciones comunes 618
CAPÍTULO II. De la acumulación de ejecuciones 619
TÍTULO IV. De los actos procesales 620
CAPÍTULO I. De las actuaciones procesales 620
CAPÍTULO II. De las resoluciones procesales 622
CAPÍTULO III. De los actos de comunicación 622
TÍTULO V. De la evitación del proceso 626
CAPÍTULO I. De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales 626
CAPÍTULO II. Del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial 628
TÍTULO VI. De los principios del proceso y de los deberes procesales 630
LIBRO SEGUNDO. Del proceso ordinario y de las modalidades procesales 631
TÍTULO I. Del proceso ordinario 631
CAPÍTULO I. De los actos preparatorios y diligencias preliminares, de la anticipación y aseguramiento de la prueba y de las medidas cautelares 631
Sección 1.ª Actos preparatorios y diligencias preliminares 631
Sección 2.ª Anticipación y aseguramiento de la prueba 632
Sección 3.ª Medidas cautelares 632
CAPÍTULO II. Del proceso ordinario 634
Sección 1.ª Demanda 634
Sección 2.ª Conciliación y juicio 637
Sección 3.ª De las pruebas 642

Sección 4.ª Sentencia . . . 645
Sección 5.ª Proceso monitorio . . . 646
TÍTULO II. De las modalidades procesales . . . 648
CAPÍTULO I. Disposición general . . . 648
CAPÍTULO II. De los despidos y sanciones . . . 648
Sección 1.ª Despido disciplinario . . . 648
Sección 2.ª Proceso de impugnación de sanciones . . . 652
CAPÍTULO III. De la reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido . . . 653
CAPÍTULO IV. De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción. . . . 654
Sección 1.ª Extinción por causas objetivas . . . 654
Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.. . . . 655
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 . . . 657
Sección 1.ª Vacaciones . . . 657
Sección 2.ª Materia electoral . . . 658
Subsección 1.ª Impugnación de los laudos . . . 658
Subsección 2.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical . . . 659
Sección 3.ª Clasificación profesional . . . 660
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.. . . . 660
Sección 5.ª Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente . . . 662
CAPÍTULO VI. De las prestaciones de la Seguridad Social . . . 662
CAPÍTULO VII. Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales . . . 666
Sección 1.ª Del procedimiento de oficio . . . 666
Sección 2.ª Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales . . . 667
CAPÍTULO VIII. Del proceso de conflictos colectivos . . . 670
CAPÍTULO IX. De la impugnación de convenios colectivos . . . 672
CAPÍTULO X. De las impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación . . . 674
Sección 1.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito . . . 674
Sección 2.ª Impugnación de los estatutos de los sindicatos . . . 675
Sección 3.ª Estatutos de las asociaciones empresariales . . . 675
CAPÍTULO XI. De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas . . . 675
TÍTULO III. De la audiencia al demandado rebelde . . . 679
LIBRO TERCERO. De los medios de impugnación . . . 679
TÍTULO I. De los recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos . . . 679
TÍTULO II. Del recurso de suplicación . . . 681
TÍTULO III. Del recurso de casación y demás procesos atribuidos al conocimiento del Tribunal Supremo . . . 686
TÍTULO IV. Del recurso de casación para la unificación de doctrina . . . 691
TÍTULO V. De las disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación . . . 697
TÍTULO VI. De la revisión de sentencias y laudos arbitrales firmes, y del proceso de error judicial . . . 701
LIBRO CUARTO. De la ejecución de sentencias . . . 702
TÍTULO I. De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos . . . 702
CAPÍTULO I. Disposiciones de carácter general . . . 702
Sección 1.ª Normas generales . . . 702
Sección 2.ª Normas sobre ejecuciones colectivas . . . 706
CAPÍTULO II. De la ejecución dineraria . . . 709
Sección 1.ª Normas generales . . . 709
Sección 2.ª El embargo . . . 710
Sección 3.ª Realización de los bienes embargados . . . 712
Sección 4.ª Pago a los acreedores . . . 713
Sección 5.ª Insolvencia empresarial . . . 714
CAPÍTULO III. De la ejecución de las sentencias firmes de despido . . . 715
CAPÍTULO IV. De la ejecución de sentencias frente a entes públicos . . . 717
TÍTULO II. De la ejecución provisional . . . 718
CAPÍTULO I. De las sentencias condenatorias al pago de cantidades . . . 718
CAPÍTULO II. De las sentencias condenatorias en materia de Seguridad Social . . . 720
CAPÍTULO III. De las sentencias de despido . . . 720

CAPÍTULO IV. De las sentencias condenatorias recaídas en otros procesos . . . 721
CAPÍTULO V. Normas comunes a la ejecución provisional . . . 722
Disposiciones adicionales . . . 722
Disposiciones transitorias . . . 723
Disposiciones derogatorias . . . 723
Disposiciones finales . . . 724

§ 12. Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción . . . 726

Preámbulo . . . 726
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 730
CAPÍTULO II. Las empresas de inserción . . . 731
CAPÍTULO III. Empresas de inserción y Administraciones Públicas . . . 733
CAPÍTULO IV. Relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción . . . 734
CAPÍTULO V. De las Medidas de Promoción . . . 736
CAPÍTULO VI. Infracciones y Sanciones . . . 737
Disposiciones adicionales . . . 737
Disposiciones transitorias . . . 738
Disposiciones derogatorias . . . 739
Disposiciones finales . . . 739

§ 13. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo . . . 741

Preámbulo . . . 741
TÍTULO I. Ámbito de aplicación subjetivo . . . 747
TÍTULO II. Régimen profesional del trabajador autónomo . . . 748
CAPÍTULO I. Fuentes del régimen profesional . . . 748
CAPÍTULO II. Régimen profesional común del trabajador autónomo . . . 749
CAPÍTULO III. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente . . . 752
TÍTULO III. Derechos colectivos del trabajador autónomo . . . 757
TÍTULO IV. Protección social del trabajador autónomo . . . 759
TÍTULO V. Fomento y promoción del trabajo autónomo . . . 761
CAPÍTULO I. Disposiciones Generales al fomento y promoción del trabajo autónomo . . . 761
CAPÍTULO II. Incentivos y medidas de fomento y promoción del Trabajo Autónomo . . . 762
Disposiciones adicionales . . . 772
Disposiciones transitorias . . . 775
Disposiciones derogatorias . . . 776
Disposiciones finales . . . 776

§ 14. 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 . . . 777

Preámbulo . . . 777
CAPÍTULO I. Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional . . . 780
CAPÍTULO II. Incremento de la cuantía del salario mínimo interprofesional . . . 783
Disposiciones adicionales . . . 785
Disposiciones transitorias . . . 786
Disposiciones finales . . . 786

§ 15. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales . . . 788

Preámbulo . . . 788
CAPÍTULO I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones . . . 792
CAPÍTULO II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo . . . 794
CAPÍTULO III. Derechos y obligaciones . . . 799
CAPÍTULO IV. Servicios de prevención . . . 808
CAPÍTULO V. Consulta y participación de los trabajadores . . . 811
CAPÍTULO VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores . . . 816
CAPÍTULO VII. Responsabilidades y sanciones . . . 816
Disposiciones adicionales . . . 818
Disposiciones transitorias . . . 824
Disposiciones derogatorias . . . 824
Disposiciones finales . . . 825

§ 16. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal 826

Preámbulo 826
Capítulo I. Empresas de trabajo temporal 827
Capítulo II. Contrato de puesta a disposición 830
Capítulo III. Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal 831
Capítulo IV. Relación del trabajador con la empresa usuaria 833
Capítulo V. Centros portuarios de empleo 834
Capítulo VI. Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal 836
Sección 1.ª Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo 836
Sección 2.ª Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas 838
Disposiciones adicionales 838
Disposiciones transitorias 841
Disposiciones finales 841

§ 17. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. 842

Preámbulo 842
TÍTULO I. El derecho de huelga 844
CAPÍTULO I. La huelga 844
CAPÍTULO II. Cierre patronal 847
CAPÍTULO III. Sanciones 848
TÍTULO II. Conflictos colectivos de trabajo 848
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 848
CAPÍTULO II. Procedimiento 849
TÍTULO III. Convenios Colectivos 850
TÍTULO IV. Limitación de la Regulación Estatal, por ramas de actividad, de las condiciones mínimas de trabajo . . 850
TÍTULO V. El despido 850
TÍTULO VI. Reestructuración de plantillas 851
Disposiciones finales 851
Disposiciones adicionales 851
Disposiciones transitorias 851

REALES DECRETOS ORDENADOS CRONOLÓGICAMENTE:

§ 18. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres . . . 853

Preámbulo 853
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 857
CAPÍTULO II. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. . . . 857
CAPÍTULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva 859
Sección 1.ª Registro retributivo 859
Sección 2.ª Auditoría retributiva 860
Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva 861
CAPÍTULO IV. Tutela administrativa y judicial 861
Disposiciones adicionales 861
Disposiciones transitorias 862
Disposiciones finales 862

§ 19. Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. 863

Preámbulo 863
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 866
CAPÍTULO II. Composición y funcionamiento 866
CAPÍTULO III. Funciones consultivas 869
CAPÍTULO IV. Observatorio de la negociación colectiva 870
CAPÍTULO V. Funciones decisorias 871
Sección 1.ª Disposiciones generales 871
Sección 2.ª Procedimiento para la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos 872

Disposiciones adicionales . . . 875
Disposiciones derogatorias . . . 875
Disposiciones finales . . . 875

§ 20. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar . . . 878

Preámbulo . . . 878
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 881
CAPÍTULO II. Del contrato . . . 883
CAPÍTULO III. Contenido de la relación laboral . . . 884
CAPÍTULO IV. Otras disposiciones . . . 887
Disposiciones adicionales . . . 887
Disposiciones transitorias . . . 888
Disposiciones derogatorias . . . 888
Disposiciones finales . . . 889

§ 21. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo . . . 890

Preámbulo . . . 890
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 891
CAPÍTULO II. Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo . . . 893
CAPÍTULO III. Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad . . . 896
Disposiciones adicionales . . . 897
Disposiciones transitorias . . . 898
Disposiciones derogatorias . . . 898
Disposiciones finales . . . 898
ANEXO 1 . . . 899
ANEXO 2.I . . . 902
ANEXO 2.II . . . 909
ANEXO 2.III . . . 916
ANEXO 2.IV . . . 917
ANEXO 2.V . . . 918
ANEXO 3 . . . 924

§ 22. 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 . . . 926

Preámbulo . . . 926
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 928
CAPÍTULO II. Elementos básicos de la relación laboral especial . . . 929
CAPíTULO III. El contrato de trabajo . . . 931
CAPÍTULO IV. La organización del trabajo y el régimen de prestación de la actividad laboral . . . 932
CAPÍTULO V. Tiempo de trabajo . . . 934
CAPÍTULO VI. Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo . . . 934
CAPÍTULO VII. Vicisitudes de la relación laboral especial . . . 935
CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario . . . 936
Disposiciones adicionales . . . 937
Disposiciones finales . . . 938

§ 23. Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud . . . 939

Preámbulo . . . 939
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 940
CAPÍTULO II. Del contrato . . . 941
CAPÍTULO III. Régimen disciplinario . . . 946
Disposiciones adicionales . . . 947
Disposiciones transitorias . . . 949
Disposiciones derogatorias . . . 950
Disposiciones finales . . . 950

§ 24. Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos . . . 951

Preámbulo . . . 951
Artículos . . . 952
Disposiciones adicionales . . . 955
Disposiciones transitorias . . . 955
Disposiciones derogatorias . . . 955
Disposiciones finales . . . 956

§ 25. Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad . . . 957

Preámbulo . . . 957
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 959
CAPÍTULO II. Derechos y deberes laborales . . . 960
CAPÍTULO III. Duración de la relación laboral . . . 961
CAPÍTULO IV. Promoción . . . 961
CAPÍTULO V. Causas de suspensión y de extinción de la relación laboral. . . . 962
CAPÍTULO VI. Organización del trabajo . . . 963
CAPÍTULO VII. Salarios y calendario laboral . . . 964
CAPÍTULO VIII. Protección de Seguridad Social de los internos que trabajen en talleres penitenciarios . . . 965
CAPÍTULO IX. Protección de Seguridad Social de los sentenciados a la pena de trabajo en beneficio de la comunidad.. . . . 966
Disposiciones derogatorias . . . 966
Disposiciones finales . . . 967

§ 26. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo . . . 968

Preámbulo . . . 968
CAPITULO I. Disposiciones generales . . . 969
CAPITULO II. Ampliaciones de jornada. . . . 970
Sección 1.ª Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios . . . 970
Sección 2.ª Trabajo en el campo . . . 970
Sección 3.ª Comercio y hostelería . . . 971
Sección 4.ª Transportes y trabajo en el mar . . . 971
Subsección 1.ª Disposiciones comunes . . . 971
Subsección 2.ª Transportes por carretera . . . 972
Subsección 3.ª Transporte ferroviario . . . 974
Subsección 4.ª Transporte y trabajos aéreos . . . 974
Subsección 5.ª Trabajo en la mar . . . 975
Sección 5.ª Trabajos en determinadas condiciones específicas . . . 978
CAPITULO III. Limitaciones de jornada . . . 979
Sección 1.ª Trabajos expuestos a riesgos ambientales . . . 979
Sección 2.ª Trabajo en el campo . . . 979
Sección 3.ª Trabajo de interior en minas . . . 979
Sección 4.ª Trabajos de construcción y obras públicas . . . 980
Sección 5.ª Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación . . . 981
CAPITULO IV. Trabajo nocturno . . . 981
Disposiciones adicionales . . . 982
Disposiciones transitorias . . . 984
Disposiciones derogatorias . . . 985
Disposiciones finales . . . 985
ANEXO I . . . 985
ANEXO II . . . 988

§ 27. 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 . . . 990

Preámbulo . . . 990
Artículos . . . 991

Disposiciones transitorias 995
Disposiciones finales 995

§ 28. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos 996

Preámbulo 996
Artículos 997
Disposiciones adicionales 1000
Disposiciones finales 1001

§ 29. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección 1002

Preámbulo 1002
Artículos 1002
Disposiciones adicionales 1006
Disposiciones finales 1006

§ 30. 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 1007

Preámbulo 1007
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1008
CAPÍTULO II. Contenido de la relación laboral 1010
CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. 1011
CAPÍTULO IV. De la representación de los trabajadores en la Empresa y de la negociación colectiva 1012
Disposiciones adicionales 1012
Disposiciones transitorias 1013
Disposiciones finales 1013
ANEXO 1014

§ 31. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. 1018

Preámbulo 1018
Artículos 1018
Disposiciones transitorias 1024
Disposiciones derogatorias 1024
Disposiciones finales 1024

§ 32. Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. 1025

Preámbulo 1025
CAPÍTULO I. Naturaleza y organización 1026
CAPÍTULO II. Cotización y régimen de prestaciones 1029
Sección primera. Cotización 1029
Sección segunda. Régimen de prestaciones: presupuestos básicos. 1029
CAPÍTULO III. Procedimiento 1032
CAPÍTULO IV. Acciones por subrogación 1035
Disposiciones adicionales 1036
Disposiciones transitorias 1036
Disposiciones derogatorias 1037
Disposiciones finales 1037

§ 33. Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos 1038

Preámbulo 1038
TÍTULO PRIMERO. Disposiciones generales 1039
TÍTULO II. Jornada ordinaria 1040
TÍTULO III. Jornadas especiales 1040
CAPÍTULO PRIMERO. Ampliaciones de jornada 1040

Sección 1.ª Disposiciones comunes . . . 1040
Sección 2.ª Empleados de fincas urbanas y guardas vigilantes no ferroviarios. . . . 1041
Sección 3.ª Trabajo en el campo . . . 1041
Sección 4.ª Trabajos de puesta a punto y cierre de los demás . . . 1042
Sección 5.ª Transportes por carretera . . . 1042
Sección 6.ª Trabajo en el mar . . . 1042
Sección 7.ª Transportes ferroviarios . . . 1044
Sección 8.ª Trabajo del personal de vuelo y de tierra relacionado con el tráfico aéreo . . . 1044
Sección 9.ª Trabajo en situaciones especiales de aislamiento . . . 1044
CAPÍTULO SEGUNDO. Limitaciones de jornada . . . 1045
Sección 1.ª Limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo. . . . 1045
Sección 2.ª Trabajo en el campo . . . 1045
Sección 3.ª Trabajo de interior en minas. . . . 1046
Sección 4.ª Construcción y obras públicas . . . 1046
Sección 5.ª Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación . . . 1046
Sección 6.ª Condiciones más beneficiosas . . . 1047
TÍTULO IV. Horas extraordinarias . . . 1047
CAPÍTULO PRIMERO. Disposiciones generales . . . 1047
CAPÍTULO SEGUNDO. Cálculo del salario correspondiente a las horas extraordinarias y horas de exceso. . . . 1048
TÍTULO V. Descanso semanal y fiestas . . . 1048
DISPOSICIONES TRANSITORIAS . . . 1050
DISPOSICIÓN ADICIONAL . . . 1050
DISPOSICIÓN DEROGATORIA. . . . 1050
DISPOSICIÓN FINAL . . . 1051

§ 1

Presentación

El Código electrónico sobre la "Normativa para ingreso en el Cuerpo de Abogados del Estado", ha sido elaborado por el Centro de Estudios Jurídicos del Ministerio de Justicia, con la colaboración de la Editorial del Boletín Oficial del Estado, como ayuda al opositor para la preparación del programa exigido en la última convocatoria al Cuerpo de Abogados del Estado publicada en el BOE del 23 de marzo de 2021 Resolución de 12 de marzo de 2021, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, en el Cuerpo de Abogados del Estado.

Dado el gran volumen de normativa jurídica que abarca todo el programa de la oposición y, para dar mayor facilidad de consulta a los opositores y/o ciudadanos interesados, se ha optado por dividir esta recopilacion en 9 volumenes e incluir en la presentación de esta obra los enlaces web a la normativa no consolidada pero que también puede consultarse en la base de legislación del BOE mediante los enlaces web que cada norma lleva incluida en su denominación.

El Cuerpo de Abogados del Estado es un Cuerpo de carácter técnico adscrito al Ministerio de Justicia. Los puestos de trabajo que tengan atribuidas las funciones de asistencia jurídica estarán reservados con carácter exclusivo a los funcionarios del Cuerpo de Abogados del Estado y figurarán sin exclusión alguna en la relación de puestos de trabajo de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado al Ministerio de Justicia, que presta sus servicios en los juzgados y tribunales. Los funcionarios del Cuerpo de Abogados del Estado tendrán atribuidas con carácter exclusivo las funciones de asistencia jurídica al Estado e Instituciones Públicas y figurarán dentro de la relación de puestos de trabajo de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado.

Como requisito académico es indispensable estar en posesión o en condiciones de obtener el título de Licenciado o Graduado en Derecho. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la correspondiente credencial de homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia.

El valor añadido de esta compilación legislativareside en la constante actualización por parte de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (AEBOE) de las normas jurídicas de su base de datos consolidada, lo que permite al lector confiar en la plena validez de los textos compilados.

La utilidad de acceder a una fuente consolidada y permanentemente actualizada como las bases de datos que ofrece la AEBOE, resulta incuestionable; dado que es un instrumento útil para conocer la legislación estatal de aplicación general, reforzando la seguridad jurídica y la transparencia del sector normativo, permitiendo acceder a la información de una forma más eficiente y económica (descargas gratuitas en formatos electrónicos PDF y ePUB) y teniendo una capacidad de búsqueda más avanzada mediante los hipervínculos que proporcionan el acceso directo al precepto buscado, contribuyendo así al objetivo de conseguir una Administración más abierta y cercana al ciudadano.

De esta manera, la ciudadanía, los opositores, estudiantes o profesionales en el ejercicio de su actividad, tienen una potente y fiable herramienta informativa que les permite saber en cada momento qué normas están vigentes para aquellos asuntos que puedan ser de su interés.

En el sumario de esta recopilación normativa se ofrece al lector una selección de las normas más destacadas del programa -a texto completo-; asimismo, el resto de las disposiciones que va a complementar este grupo de materias comunes podrán ser igualmente consultadas -a texto completo- mediante los enlaces web a la base de datosde la AEBOE de cada una de las normas que se relacionan a continuación y cuyo link lo llevan insertado en su denominación.

A continuación, y siguiendo el orden de los epígrafes del sumario, se relaciona la citada normativa complementaria, no incluida en el sumario:

Legislación complementaria de estudio (mediante enlaces web), no incluida en el sumario, para la preparación de las oposiciones al Cuerpo de ABOGADOS del Estado:

Vol. 5: DERECHO DEL TRABAJO

todas las normas incluidas enel sumario

Nota importante:

Los textos consolidados que la Agencia Estatal BOE ofrece tienen carácter meramente **informativo** y carecen de validez jurídica alguna. Para fines jurídicos deben utilizarse los textos publicados en el diario "Boletín Oficial del Estado".

Todas las versiones consolidadas tienen Permalink ELI: se trata de un enlace permanente a las distintas versiones del texto consolidado, que pretende facilitar su búsqueda y localización en internet. Este enlace se construye de acuerdo con el estándar europeo ELI (Identificador Europeo de Legislación).

§ 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

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».

§ 4

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».

§ 5

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».

§ 6

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 312, de 29 de diciembre de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-21651

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

La Constitución Española, en su artículo 103, exige a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia. Del mismo modo, nuestra Norma Suprema obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, según se establece en los artículos 23.2 y 103.3.

La modernización y mejora de la Administración Pública ha constituido un objetivo permanente a lo largo de distintas etapas, necesario para dar cumplimiento al mandato constitucional de contar con una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales.

Por otro lado, las Administraciones Públicas han tenido que hacer frente a desafíos derivados de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Cambios que han afectado y afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales afrontan el reto de responder a nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos. Todos estos objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su capital humano.

La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

La consolidación del Estado del bienestar y el intenso proceso de descentralización territorial generaron durante las dos primeras décadas de vigencia de la Constitución Española de 1978 un intenso crecimiento del empleo público y una redistribución de efectivos desde la Administración central a la autonómica. Así, la provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo.

En paralelo a este proceso, la evolución del empleo en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública.

De esa forma, a pesar de que en las sucesivas regulaciones sobre la materia ya se establecía la limitación en el nombramiento del personal funcionario interino o personal laboral temporal a casos excepcionales de indudable y estricta necesidad y que los mismos sólo podían realizarse por el tiempo imprescindible hasta su cobertura por funcionarios de carrera, la realidad nos ha mostrado un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal. Esta situación puede atribuirse a varios factores.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público.

A pesar de la progresiva flexibilización, estas previsiones han limitado las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas de personal fijo, funcionario o laboral y, al mismo tiempo, han frenado la dotación presupuestaria para acometer nuevas actividades.

A esta situación se ha añadido una disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, especialmente en importantes servicios como la educación, la sanidad o los servicios sociales, que se extienden a toda la población, y que son particularmente sensibles a los cambios sociales y demográficos que están teniendo lugar de manera intensa y acelerada en los últimos años.

En segundo lugar, existe un grupo de factores relacionados con la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, así como la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo.

En efecto, se ha constatado que no siempre existe una práctica asentada de convocatoria periódica y sistemática, preferentemente con carácter anual, de las plazas vacantes, para su provisión definitiva. A su vez, la falta de convocatoria regular obedece a que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para, respetando en todo caso las garantías inherentes a los mismos y la salvaguardia de los principios constitucionales y legales, permitir al mismo tiempo la dotación de personal en tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración.

Así las cosas, los procesos de selección son excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, ocasionando en muchos casos la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta la cobertura efectiva. En estas condiciones, el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal se ha constituido en una alternativa organizativa que ha acabado suponiendo un incremento excesivo de la temporalidad.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

El escenario descrito ha de completarse con la importante incidencia que la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, (en adelante, el Acuerdo

Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia.

El Acuerdo Marco destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Así, la cláusula 4.ª del Acuerdo Marco establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

Por su parte, la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin.

Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

II

La experiencia acumulada nos presenta, por tanto, una realidad que se aleja de la deseable y que nos separa, en este campo, del modelo de función pública diseñado por el constituyente y por el legislador. Todo ello afecta al funcionamiento de la propia Administración y de los organismos públicos en el correcto desempeño de la prestación de los servicios públicos y perjudica directamente al propio personal interino o temporal que lleva mucho tiempo desempeñando sus funciones y que desea, como es lógico, la estabilidad profesional.

La necesidad de dar respuestas a este problema ha determinado que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan, contemple en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada

temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

La reforma contenida en la Ley se inspira en los siguientes principios ordenadores: apuesta por lo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos; profesionalización del modelo de empleo público, con el centro en el personal funcionario de carrera y la delimitación de los supuestos de nombramiento de personal temporal; mantenimiento de la figura de personal funcionario interino, estableciendo su régimen jurídico de cara a garantizar la adecuada utilización de esta modalidad de personal y exigencia de responsabilidad de la Administración ante una inadecuada utilización de la figura de personal funcionario interino, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos.

La problemática de la excesiva temporalidad en el sector público de una Administración multinivel tiene, sin duda, un enfoque poliédrico, por lo que la reforma que se plantea es fruto de un intenso y sostenido diálogo.

En primer lugar, en la Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano político de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la administración local, a través de la Federación Española de Municipios y Provincias, que ya en su reunión de 11 de junio de 2020 puso de manifiesto la necesidad de abordar la modificación de la normativa para alinearla con las exigencias de la aplicación del Acuerdo Marco a la vista de la jurisprudencia europea, clarificar las bases en esta materia en todo el territorio nacional y planificar y equiparar una respuesta común y equitativa a los posibles abusos de temporalidad, abordando el diseño y la determinación de consecuencias efectivas y disuasorias también de cara a su prevención en el futuro, postura que fue reiterada en su reunión de 21 de septiembre del mismo año.

Asimismo, en la Comisión de Coordinación del Empleo Público, como órgano técnico de colaboración de la Conferencia Sectorial, que ha estudiado y analizado la propuesta normativa de reforma del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Igualmente, en el marco del diálogo social, la propuesta se ha negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y se ha plasmado en un Acuerdo entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF.

En definitiva, la aprobación de esta Ley supone cumplir con el hito contenido en el PRTR, así como cumplir con el compromiso con la Comisión Europea de aprobar las reformas estructurales en el ámbito del empleo público necesarias para el primer semestre de 2021.

III

Esta Ley pretende, con pleno respeto a la normativa presupuestaria, reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino; aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar.

Para ello, en su artículo 1.Uno incluye una nueva redacción del artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que, de acuerdo con la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco, refuerza la noción de temporalidad de la figura del personal funcionario interino, a fin de delimitar claramente la naturaleza de la relación que le une con la Administración.

El carácter temporal se explicita en el apartado 1 del artículo 10, tanto en la referencia a su nombramiento, como en la delimitación del plazo máximo de duración del mismo: en el supuesto de nombramiento en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; en el supuesto de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de

tres años, ampliable a doce meses más por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses.

En segundo lugar, en cuanto a la selección, los procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario interino no son equiparables a los de personal funcionario de carrera. El apartado 2 del artículo 10 incide explícitamente en su publicidad y celeridad, teniendo como finalidad la cobertura inmediata del puesto y establece expresamente que el nombramiento como personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. Es decir, se refuerza la nota de temporalidad al descartar cualquier expectativa de permanencia.

En tercer lugar, se objetivan las causas de terminación de la relación interina. La fijación de criterios objetivos para la terminación del nombramiento ofrecerá mayor claridad en cuanto a la duración máxima de la permanencia de este personal y, fundamentalmente, evitará la perpetuación de la cobertura de puestos de trabajo por personal interino, fomentando la estabilidad en el empleo y coadyuvando a la cobertura permanente de los puestos de trabajo.

Así, se prevé que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10, sin que ninguna de ellas genere derecho a compensación económica de ningún tipo.

En cuarto lugar, se endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

De no cumplirse lo anterior, transcurridos tres años desde el nombramiento se producirá el cese del personal funcionario interino y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

En quinto lugar, se determina que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

El artículo 1.Dos de la presente Ley añade un nuevo apartado 3 al artículo 11, relativo al personal laboral, estableciendo los principios que en todo caso habrán de regir en la selección del personal laboral temporal, como la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y estableciendo la finalidad que han de perseguir, atendiendo, en todo caso, a razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Para finalizar, el apartado Tres de este artículo 1 introduce en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público una nueva disposición adicional decimoséptima, en la que se prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas anteriormente enunciadas e introducidas en el artículo 10 del citado texto legislativo.

Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, constituyendo un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el

cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco.

La premisa de partida sobre la que se fundamenta la disposición es la de la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.

El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades que puedan proceder de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, así como del necesario establecimiento de criterios de actuación que permitan dar cumplimiento de manera coordinada a los mandatos incluidos en la disposición.

El artículo 2 de la Ley establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente.

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Esta compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Se acompaña al articulado un conjunto de disposiciones imprescindibles para la correcta ejecución y comprensión del mismo.

Una reforma de este calado ha de tener muy en cuenta a la administración local, introduciendo medidas que faciliten el desarrollo de los procesos de selección. Así la disposición adicional primera determina la posibilidad de que los municipios, especialmente

aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

En tal caso, las plazas de los municipios acogidos a este sistema, reunidas según categorías, cuerpos, escalas o subescalas, se ofertarán en convocatorias periódicas, cuyas bases aprobará la Administración a la que se encomiende dicha selección.

Los municipios podrán también encomendar, en los mismos términos, la gestión material de la selección del personal interino y laboral temporal.

De forma expresa, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, éstos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 de esta Ley. No será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Como medida de prevención para facilitar el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, en la disposición adicional segunda de esta Ley se prevé que el Ministerio de Hacienda y Función Pública elabore un informe anual de seguimiento de la tasa de temporalidad en el empleo público.

La disposición adicional tercera se refiere a las medidas de seguimiento presupuestario y establece, con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, que las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario, así como las plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, no computen en la tasa de reposición de efectivos.

Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

La disposición adicional cuarta establece que las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

La disposición adicional quinta regula las peculiaridades de los procesos de estabilización de empleo temporal del personal investigador, tanto los derivados de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 que no hubieran sido convocados o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse, como del previsto en el artículo 2 de esta Ley, en los que podrá aplicarse el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

La disposición adicional sexta prevé que las Administraciones Públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme a lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Sobre este concurso como proceso excepcional, cabe traer a colación la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas. Además, este acceso ha de ordenarse de manera igualitaria en la convocatoria mediante normas abstractas y generales con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones de mérito y capacidad que el artículo 103.3 CE dispone (SSTC 67/1989, 27/1991 y 60/1994).

Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999).

Con esta disposición adicional se da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a cinco años, que por su carácter de normativa básica, resulta de aplicación al conjunto de las Administraciones Públicas y garantiza la igualdad en todo el territorio.

La previsión contenida en esta Ley para que las Administraciones Públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales que además, en todo caso, es razonable, proporcionada y no arbitraria, afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.

La disposición adicional séptima prevé una extensión del ámbito de aplicación de los procesos de estabilización a las sociedades mercantiles públicas, a las entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica.

Conforme a la disposición adicional octava, adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016.

La disposición adicional novena se refiere a las competencias de las Comunidades Autónomas, entidades forales y locales, respecto a los procesos de estabilización y acuerdos con las organizaciones sindicales.

La disposición adicional décima se refiere a la aplicación de la Ley a la comunidad Foral de Navarra y a la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Dentro de lo anunciada pretensión de agilizar los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados, la disposición transitoria primera prevé que los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

La disposición transitoria segunda delimita el marco temporal de aplicación de la modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que será de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

La norma incluye tres disposiciones finales. La primera se refiere al título competencial. La segunda mantiene en vigor la disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.

La disposición final tercera establece la entrada en vigor de la norma.

IV

La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. Esta situación no solo se aleja de forma manifiesta del modelo de función pública configurado por nuestra Constitución Española, sino que compromete la adecuada prestación de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de los servicios públicos.

En un contexto en que la intervención de los poderes públicos resulta crítica para mitigar los impactos de la crisis sanitaria en el tejido social y económico, así como para proporcionar los cimientos de la recuperación, la adopción de medidas que permitan controlar y reducir el exceso de temporalidad deviene perentoria para garantizar los principios de eficacia y eficiencia en el funcionamiento de las Administraciones Públicas.

Esta situación no ha pasado inadvertida a las instituciones de la Unión Europea. Tanto la Comisión Europea, con ocasión de los informes elaborados en el marco del Semestre Europeo, como el propio Consejo, en las recomendaciones específicas dirigidas a nuestro país, han subrayado insistentemente la necesidad de poner fin a la elevada temporalidad en el empleo público.

Ello ha motivado que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del 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 que dispone que «los planes de recuperación y resiliencia serán coherentes con los retos y prioridades específicos de cada país, determinados en el marco del Semestre Europeo», en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado el pasado 30 de abril, referido a la modernización de las Administraciones Públicas, España se haya comprometido a adoptar una reforma normativa al término del primer semestre de 2021 que articule medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias para poner fin a la excesiva temporalidad en el empleo público. Esta reforma ha merecido un juicio favorable de la Comisión Europea, reflejado en el informe que acompaña la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado plan, en el que se señala específicamente que «el plan de España contiene medidas que deberían contribuir significativamente a la reducción de la elevada proporción de contratos temporales que también se observa en el sector público».

El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia.

Existe, además, otra circunstancia que caracteriza de forma sobrevenida la concurrencia del presupuesto habilitante, vinculada a uno de los últimos desarrollos de la ya extensa jurisprudencia del TJUE en relación con la interpretación de la Directiva 1999/70 (CE) del Consejo, de 28 de junio de 1999. La sentencia dictada por el TJUE en el asunto C-726/19 (IMIDRA), de 3 de junio de 2021, ha propiciado una nueva reflexión sobre determinados aspectos de la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales nacionales, reflejada en la reciente sentencia dictada en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social n.º 649/2021, de 28 de junio. A la luz de esta evolución se hace necesaria una intervención del legislador a fin de precisar el régimen jurídico aplicable, de forma que pueda conjugarse adecuadamente el efecto útil de la directiva mencionada con el aseguramiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Las medidas contenidas en la Ley pretenden garantizar que las Administraciones Públicas inicien una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales, y, en esa medida, pueda predicarse de cada una de ellas la conexión de sentido requerida por la jurisprudencia constitucional.

Hacia el pasado, la reforma activa en el artículo 2 un último proceso de estabilización de plazas de carácter estructural que se suma a los ya iniciados en 2017 y 2018, y establece plazos tasados para asegurar el cumplimiento del hito de ejecución de todas las ofertas antes del 31 de diciembre de 2024, evitando de esta forma que se produzcan dilaciones que comprometan el objetivo de estabilización de plazas de carácter estructural. En todo caso, estos procesos deberán desarrollarse con arreglo a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad y se prevén compensaciones para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Hacia el futuro, la reforma de la legislación básica pretende activar un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atajar la excesiva temporalidad. Las

medidas de carácter preventivo actúan mediante una delimitación de la causa y término en la figura del personal funcionario interino y se dirigen a evitar un uso indebido de esta figura; descartar cualquier expectativa de permanencia tras su selección por procedimientos presididos por la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y objetivar las causas de terminación de la relación interina, ofreciendo mayor claridad sobre la duración máxima de la permanencia de este personal. Al propio tiempo se aplica al personal funcionario interino el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera

Asimismo, se recogen las medidas que contemplan, en línea con la jurisprudencia del TJUE, sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Se establece en primer término la obligación que corresponde a las Administraciones Públicas de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino, para lo cual promoverán la adopción de criterios de actuación y una actuación coordinada de los órganos con responsabilidades en materia de gestión de personal. Seguidamente se dispone que las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas. En tercer lugar, se contempla la nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. En cuarto lugar, en el caso de las interinidades por vacante se establece que, transcurridos tres años desde el nombramiento, se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto. Por último, se prevé un régimen de compensaciones aplicable tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.

Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Asimismo, se dicta al amparo del artículo 149.1.13.ª que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Artículo 1. *Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

Se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la siguiente forma:

Uno. Se da una nueva redacción al artículo 10, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10. *Funcionarios interinos.*

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.

b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.

c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.

d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 11, que queda redactado como sigue:

«3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.»

Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. *Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.*

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta

disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.»

Artículo 2. *Procesos de estabilización de empleo temporal.*

1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

5. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

6. Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Disposición adicional primera. *Medidas para el ámbito local.*

1. Los municipios, excepto los de gran población previstos en el Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, podrán encomendar la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

Los municipios podrán, también, encomendar en los mismos términos la selección del personal funcionario interino y personal laboral temporal.

2. Finalizado el proceso selectivo, la autoridad competente de la entidad local nombrará o contratará, según proceda, a los candidatos que hayan superado el proceso selectivo.

3. Los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se regirán por lo dispuesto en el artículo 2. No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Disposición adicional segunda. *Medidas de seguimiento de la temporalidad.*

El Ministerio de Hacienda y Función Pública, en el marco de la cooperación en materia de administración pública, elaborará un informe anual de seguimiento de la situación de la temporalidad en el empleo público, que remitirá a la Comisión competente del Congreso de los Diputados. Dicho Informe contendrá, como mínimo, el detalle funcional con escala autonómica y local de todas las situaciones de temporalidad en el empleo público.

Disposición adicional tercera. *Medidas de seguimiento presupuestario.*

Con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes que se produzcan en el ejercicio presupuestario por jubilación, así como las plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, no computen en la tasa de reposición de efectivos.

Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

Disposición adicional cuarta. *Medidas de agilización de los procesos selectivos.*

Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos mediante la adopción de las medidas apropiadas para el desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.

Disposición adicional quinta. *Procesos de estabilización de empleo temporal de personal investigador.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria primera, el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, será de aplicación a las plazas de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos por el artículo 2.

2. El sistema de concurso podrá ser también de aplicación a las plazas mencionadas en el apartado anterior si se encuentran afectadas por los procesos de estabilización previstos en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, siempre que las mismas estén incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y no hubieran sido convocadas o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse.

Disposición adicional sexta. *Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.*

Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que,

reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

Disposición adicional séptima. *Extensión del ámbito de aplicación de los procesos de estabilización.*

Los preceptos contenidos en esta norma relativos a los procesos de estabilización serán de aplicación a las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica.

Disposición adicional octava. *Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso.*

Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

Disposición adicional novena. *Actuaciones de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales.*

En el marco de lo establecido en el TREBEP y en esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma.

Disposición adicional décima. *Aplicación en las Instituciones Forales.*

La presente Ley se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18 y disposición adicional primera de la Constitución, y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco la presente Ley se aplicará de conformidad con el artículo 149.1.18 y la disposición adicional primera de la Constitución, y con la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco.

Disposición transitoria primera. *Plazo de resolución de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.*

Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Disposición transitoria segunda. *Efectos.*

Las previsiones contenidas en el artículo 1 de esta Ley serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

Disposición final primera. *Títulos competenciales.*

Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios. Asimismo, se dicta al amparo del artículo 149.1.13.ª que establece la competencia del Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Disposición final segunda. *Adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.*

Permanece en vigor la disposición final segunda del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Información relacionada

- Téngase en cuenta que la presente Ley proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Ref. BOE-A-2021-11233

§ 7

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

§ 8

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

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015
Última modificación: 30 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2015-11724

El artículo uno.c) 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 General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, 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 se fijó en doce meses a partir de la entrada en vigor de la citada Ley 20/2014, de 29 de octubre, 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 30 de octubre de 2015,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

Se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que se inserta a continuación.

Disposición adicional única. *Remisiones normativas.*

Las referencias efectuadas en otras normas a las disposiciones que han sido integradas en el texto refundido que se aprueba, se entenderán realizadas a los preceptos correspondientes del texto refundido.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en particular, las siguientes:

1. El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

2. Los artículos 30 y 31 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

3. La disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los Seguros Privados.

4. Los artículos 69 y 77 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

5. La disposición adicional decimoquinta de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

6. La Ley 47/1998, de 23 de diciembre, por la que se dictan reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del Sistema de la Seguridad Social, en determinados casos especiales.

7. Los artículos 29 y 30 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

8. El artículo 26 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

9. La disposición adicional sexta 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.

10. El artículo 4, la disposición adicional segunda y la disposición transitoria segunda 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.

11. La Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

12. La disposición adicional quincuagésima octava de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.

13. La disposición adicional cuarta de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería.

14. El artículo 2 de la Ley 37/2006, de 7 de diciembre, relativa a la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo a determinados cargos públicos y sindicales.

15. 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, salvo la disposición transitoria primera.

16. Las disposiciones adicionales quinta, novena, decimocuarta y vigésimo séptima de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

17. La disposición adicional decimoquinta 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.

18. 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, salvo las disposiciones adicionales décima y undécima.

19. La disposición adicional tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

20. El artículo 20 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.

21. El artículo 5 del Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas.

22. Las disposiciones adicionales decimoquinta, trigésima tercera, trigésima novena, cuadragésima primera, cuadragésima sexta y quincuagésima segunda y el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

23. La Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo la disposición adicional séptima y la disposición final cuarta.

24. La disposición adicional octava del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad.

25. La disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

26. El capítulo I y la disposición adicional primera 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.

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

28. El capítulo I, las disposiciones adicionales primera, segunda, tercera y cuarta y la disposición final quinta de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto legislativo y el Texto Refundido que aprueba entrarán en vigor el 2 de enero de 2016.

Sin perjuicio de lo anterior, el complemento por maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social regulado en el artículo 60 del Texto Refundido será de aplicación, cuando concurran las circunstancias previstas en el mismo, a las pensiones contributivas que se causen a partir de 1 de enero de 2016.

La aplicación del factor de sostenibilidad regulado en el artículo 211 del Texto Refundido se llevará a cabo una vez que, en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, se alcance un acuerdo acerca de la aplicación de las medidas necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema. No obstante y en todo caso, su entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TÍTULO I

Normas generales del sistema de la Seguridad Social

CAPÍTULO I

Normas preliminares

Artículo 1. *Derecho de los españoles a la Seguridad Social.*

El derecho de los españoles a la Seguridad Social, establecido en el artículo 41 de la Constitución, se ajustará a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 2. *Principios y fines de la Seguridad Social.*

1. El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.

2. El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta ley.

Artículo 3. *Irrenunciabilidad de los derechos de la Seguridad Social.*

Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador renuncie a los derechos que le confiere la presente ley.

Artículo 4. *Delimitación de funciones.*

1. Corresponde al Estado la ordenación, jurisdicción e inspección de la Seguridad Social.
2. Los trabajadores y empresarios colaborarán en la gestión de la Seguridad Social en los términos previstos en la presente ley, sin perjuicio de otras formas de participación de los interesados establecidas por las leyes, de acuerdo con el artículo 129.1 de la Constitución.
3. En ningún caso, la ordenación de la Seguridad Social podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil.

Artículo 5. *Competencias del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de otros departamentos ministeriales.*

1. Las funciones no jurisdiccionales del Estado en materia de Seguridad Social que no sean propias del Gobierno se ejercerán por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sin perjuicio de las que puedan corresponder, en el ámbito específico de sus respectivas áreas, a otros departamentos ministeriales.
2. Dentro de las competencias del Estado, corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en relación con las materias reguladas en la presente ley, las siguientes facultades:

a) Proponer al Gobierno los reglamentos generales para su aplicación.
b) El ejercicio de la potestad reglamentaria no comprendida en la letra a).
c) El desarrollo de las funciones económico-financieras de la Seguridad Social, a excepción de las encomendadas en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y disposiciones concordantes al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o, en su caso, a otros órganos a los que dicha ley otorgue competencias específicas en la materia, y de dirección y tutela de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, así como de las entidades que colaboren en la gestión de la misma, pudiendo suspender o modificar los poderes y facultades de los mismos en los casos y con las formalidades y requisitos que se determinen reglamentariamente.
d) La inspección de la Seguridad Social a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
e) Establecer los supuestos y condiciones en que los sujetos responsables en el ámbito de la Seguridad Social quedan obligados a recibir las notificaciones por medios electrónicos de acuerdo con lo previsto en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

3. Por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se organizarán en forma adecuada los servicios e instituciones que hayan de llevar a cabo los oportunos estudios jurídicos, sociológicos, económicos y estadísticos de la Seguridad Social, así como los de simplificación y racionalización de las operaciones y trámites administrativos que exijan su desarrollo y aplicación.
4. El ejercicio de las competencias atribuidas al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en relación con la Seguridad Social corresponderá a los órganos y servicios determinados en esta ley, en sus disposiciones de aplicación y desarrollo o en las orgánicas del Ministerio.

Artículo 6. *Coordinación de funciones afines.*

Corresponde al Gobierno dictar las disposiciones necesarias para coordinar la acción de los organismos, servicios y entidades gestoras del sistema de la Seguridad Social con la de los que cumplen funciones afines de previsión social, sanidad, educación y asistencia social.

CAPÍTULO II

Campo de aplicación y estructura del sistema de la Seguridad Social

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 7. *Extensión del campo de aplicación.*

1. Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley 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.

b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo.

c) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

d) Estudiantes.

e) Funcionarios públicos, civiles y militares.

2. Asimismo, estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, todos los españoles residentes en territorio español.

También estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, los extranjeros que residan legalmente en territorio español, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y, en su caso, en los tratados, convenios, acuerdos o instrumentos internacionales aprobados, suscritos o ratificados al efecto.

3. El Gobierno, en el marco de los sistemas de protección social pública, podrá establecer medidas de protección social en favor de los españoles no residentes en España, de acuerdo con las características de los países de residencia.

4. El Gobierno, como medida para facilitar la plena integración social y profesional de los deportistas de alto nivel, podrá establecer la inclusión de los mismos en el sistema de la Seguridad Social.

5. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y oídos las organizaciones sindicales más representativas o el colegio oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del régimen de la Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.

Artículo 8. *Prohibición de inclusión múltiple obligatoria.*

1. Las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social no podrán estar incluidas por el mismo trabajo, con carácter obligatorio, en otros regímenes de previsión distintos de los que integran dicho sistema.

2. Los sistemas de previsión obligatoria distintos de los regulados en esta ley, que pudieran tener constituidos determinados grupos profesionales, se integrarán en el Régimen General o en los regímenes especiales, según proceda, siempre que resulte obligatoria la inclusión de los grupos mencionados en el campo de aplicación de dichos regímenes.

Artículo 9. *Estructura del sistema de la Seguridad Social.*

1. El sistema de la Seguridad Social viene integrado por los siguientes regímenes:

a) El Régimen General, que se regula en el título II de la presente ley.
b) Los regímenes especiales a que se refiere el artículo siguiente.

2. Los regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social se regularán de conformidad con lo previsto en el artículo 10, apartados 3 y 4. Reglamentariamente se establecerán el tiempo, alcance y condiciones para la conservación de los derechos en curso de adquisición de las personas que pasen de unos a otros regímenes, mediante la totalización de los períodos de permanencia en cada uno de dichos regímenes, siempre que no se superpongan. Dichas normas se ajustarán a lo dispuesto en el presente apartado, cualquiera que sea el régimen a que hayan de afectar, y tendrán en cuenta la extensión y contenido alcanzado por la acción protectora de cada uno de ellos.

Artículo 10. *Regímenes especiales.*

1. Se establecerán regímenes especiales en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.
2. Se considerarán regímenes especiales los que encuadren a los grupos siguientes:

a) Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
b) Trabajadores del mar.
c) Funcionarios públicos, civiles y militares.
d) Estudiantes.
e) Los demás grupos que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un régimen especial, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.

3. Los regímenes especiales correspondientes a los grupos incluidos en las letras b) y c) del apartado anterior se regirán por las leyes específicas que se dicten al efecto, debiendo tenderse en su regulación a la homogeneidad con el Régimen General, en los términos que se señalan en el apartado siguiente.
4. Sin perjuicio de lo previsto en el título IV, en las normas reglamentarias de los regímenes especiales no comprendidos en el apartado anterior, se determinará para cada uno de ellos su campo de aplicación y se regularán las distintas materias relativas a los mismos, ateniéndose a las disposiciones del presente título y tendiendo a la máxima homogeneidad con el Régimen General que permitan las disponibilidades financieras del sistema y las características de los distintos grupos afectados por dichos regímenes.
5. De conformidad con la tendencia a la unidad que debe presidir la ordenación del sistema de la Seguridad Social, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá disponer la integración en el Régimen General de cualquiera de los regímenes especiales correspondientes a los grupos que se relacionan en el apartado 2, a excepción de los que han de regirse por leyes específicas, siempre que ello sea posible teniendo en cuenta las peculiares características de los grupos afectados y el grado de homogeneidad con el Régimen General alcanzado en la regulación del régimen especial de que se trate.
De igual forma, podrá disponerse que la integración prevista en el párrafo anterior tenga lugar en otro régimen especial cuando así lo aconsejen las características de ambos regímenes y se logre con ello una mayor homogeneidad con el Régimen General.

Artículo 11. *Sistemas especiales.*

Además de los sistemas especiales regulados en esta ley, en aquellos regímenes de la Seguridad Social en que así resulte necesario, podrán establecerse sistemas especiales exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación. En la regulación de tales sistemas informará el ministerio competente por razón de la actividad o condición de las personas en ellos incluidos.

Sección 2.ª Disposiciones aplicables a determinados colectivos

Artículo 12. *Familiares.*

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 7.1, no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.

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.

Artículo 13. *Trabajadores con discapacidad.*

1. Los trabajadores con discapacidad empleados en los centros especiales de empleo quedarán incluidos como trabajadores por cuenta ajena en el régimen de la Seguridad Social que corresponda a su actividad.

2. Por el Gobierno se aprobarán normas específicas relativas a sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social en atención a las peculiares características de su actividad laboral.

Artículo 14. *Socios trabajadores y socios de trabajo de cooperativas.*

1. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes:

a) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.

b) Como trabajadores autónomos en el régimen especial correspondiente.

Las cooperativas ejercitarán la opción en sus estatutos, y solo podrán modificarla en los supuestos y condiciones que el Gobierno establezca.

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, serán asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social.

3. En todo caso, no serán de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado, ni a las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

4. Se autoriza al Gobierno para regular el alcance, términos y condiciones de la opción prevista en este artículo, así como para, en su caso, adaptar las normas de los regímenes de la Seguridad Social a las peculiaridades de la actividad cooperativa.

CAPÍTULO III

Afiliación, cotización y recaudación

Sección 1.ª Afiliación al sistema y altas, bajas y variaciones de datos en los regímenes que lo integran

Artículo 15. *Obligatoriedad y alcance de la afiliación.*

La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para las personas a que se refiere el artículo 7.1 y única para toda su vida y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Artículo 16. *Afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.*

1. La afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los interesados o de oficio por la Administración de la Seguridad Social.

2. Corresponderá a las personas y entidades que reglamentariamente se determinen, el cumplimiento de las obligaciones de solicitar la afiliación y de dar cuenta a los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social de los hechos determinantes de las altas, bajas y variaciones a que se refiere el artículo anterior.

3. Si las personas y entidades a quienes incumban tales obligaciones no las cumplieran, podrán los interesados instar directamente su afiliación, alta, baja o variación de datos, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que aquellas hubieran incurrido, incluido, en su caso, el pago a su cargo de las prestaciones, y de que se impongan las sanciones que resulten procedentes.

4. Tanto la afiliación como los trámites determinados por las altas, bajas y variaciones a que se refiere el artículo anterior podrán ser realizados de oficio por los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social cuando, a raíz de los datos de que dispongan, de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, se compruebe la inobservancia de dichas obligaciones.

5. Cuando, por cualquiera de los procedimientos a que se refiere el apartado anterior, se constate que la afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos no son conformes con lo establecido en las leyes y sus disposiciones complementarias, los organismos correspondientes de la Administración de la Seguridad Social podrán revisar de oficio, en cualquier momento, sus actos dictados en las citadas materias, declarándolos indebidos por nulidad o anulabilidad, según proceda, conforme al procedimiento establecido en la normativa reglamentaria reguladora de las mismas, y dictando los actos administrativos necesarios para su adecuación a las citadas leyes y disposiciones complementarias.

Procederá, asimismo, en cualquier momento, la rectificación de los errores materiales o de hecho y aritméticos producidos en los actos dictados en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.

6. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo deberán comprobar, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación y alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores que estos ocupen en los mismos durante el periodo de ejecución de la contrata o subcontrata.

7. El deber de comprobación establecido en el apartado anterior no será exigible cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar el titular de un hogar respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

Artículo 17. *Obligaciones de la Administración de la Seguridad Social y derecho a la información.*

1. Los organismos de la Administración de la Seguridad Social competentes en la materia mantendrán al día los datos relativos a las personas afiliadas, así como los de las personas y entidades a las que corresponde el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta sección.

2. Los empresarios y los trabajadores tendrán derecho a ser informados por los organismos de la Administración de la Seguridad Social acerca de los datos a ellos referentes que obren en los mismos. De igual derecho gozarán las personas que acrediten un interés personal y directo, de acuerdo con lo establecido en esta ley.

A estos efectos, la Administración de la Seguridad Social informará a cada trabajador sobre su futuro derecho a la jubilación ordinaria prevista en el artículo 205.1, a partir de la edad y con la periodicidad y contenido que reglamentariamente se determinen.

No obstante, esta comunicación sobre el derecho a la jubilación ordinaria que pudiera corresponder a cada trabajador se remitirá a efectos meramente informativos, sin que origine derechos ni expectativas de derechos a favor del trabajador o de terceros.

Esta obligación será exigible también con relación a los instrumentos de carácter complementario o alternativo que contemplen compromisos por jubilación tales como mutualidades de previsión social, mutualidades alternativas, planes de previsión social empresariales, planes de previsión asegurados, planes y fondos de pensiones y seguros individuales y colectivos de instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas. La información deberá facilitarse con la misma periodicidad y en términos comparables y homogéneos con la suministrada por la Seguridad Social.

Sección 2.ª Cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta

Artículo 18. *Obligatoriedad.*

1. La cotización a la Seguridad Social es obligatoria en todos los regímenes del sistema.

La cotización por la contingencia de desempleo así como al Fondo de Garantía Salarial, por formación profesional y por cuantos otros conceptos se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social será obligatoria en los regímenes y supuestos y con el alcance establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo, así como en otras normas reguladoras de tales conceptos.

2. La obligación de cotizar nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.

3. Son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores mortis causa de aquellos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de ley que se refiera o no excluya expresamente las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.

4. En caso de que la responsabilidad por la obligación de cotizar corresponda al empresario, podrá dirigirse el procedimiento recaudatorio que se establece en esta ley y en su normativa de desarrollo contra quien efectivamente reciba la prestación de servicios de los trabajadores que emplee, aunque formalmente no figure como empresario en los contratos de trabajo, en los registros públicos o en los archivos de las entidades gestoras y servicios comunes.

Artículo 19. *Bases y tipos de cotización.*

1. Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.

3. El tope máximo establecido para las bases de cotización de la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas de acuerdo con el artículo 58.2.

4. Sin perjuicio de lo indicado en el apartado 1, la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente. Las primas correspondientes tendrán a todos los efectos la condición de cuotas de la Seguridad Social.

La base de cotización para la contingencia de desempleo, en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubierta la misma, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De igual modo, la base de cotización para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial y para formación profesional, en todos los regímenes de la Seguridad Social en los que exista la obligación de efectuarlas, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 19 bis. *Cotización adicional de solidaridad.*

El importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo, quedará sujeto, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad de acuerdo con los siguientes tramos:

La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

Artículo 20. *Adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización.*

1. Únicamente podrán obtener reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas y demás sujetos responsables que se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación al ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en la fecha de su concesión.

2. La adquisición y mantenimiento de los beneficios en la cotización a que se refiere el apartado anterior requerirán, en todo caso, que las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que hubieren solicitado u obtenido tales beneficios suministren por medios electrónicos los datos relativos a la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, variaciones de datos de unas y otros, así como los referidos a cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, en los términos y condiciones que se establezcan por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

No obstante lo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar, excepcionalmente y con carácter transitorio, la presentación de dicha documentación en soporte distinto al electrónico previa solicitud del interesado y en atención al número de trabajadores, su dispersión o la naturaleza pública del sujeto responsable.

3. La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta devengadas con posterioridad a la obtención de los beneficios en la cotización dará lugar únicamente a su pérdida automática respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, salvo que sea debida a error de la Administración de la Seguridad Social.

4. Cuando, por causa no imputable a la Administración, los beneficios en la cotización no se hubieran deducido en los términos reglamentariamente establecidos, podrá solicitarse el reintegro de su importe dentro del plazo de tres meses, a contar desde la fecha de presentación de la liquidación en que el respectivo beneficio debió descontarse. De no efectuarse la solicitud en dicho plazo se extinguirá este derecho.

De proceder el reintegro en este supuesto, si el mismo no se efectuase dentro de los tres meses siguientes a la fecha de presentación de la respectiva solicitud, el importe a reintegrar se incrementará con el interés de demora previsto en el artículo 31.3, que se aplicará al del beneficio correspondiente por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se presente la solicitud hasta la de la propuesta de pago.

Sección 3.ª Liquidación y recaudación de las cuotas y demás recursos del sistema

Subsección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 21. *Competencia.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social, como caja única del sistema de la Seguridad Social, llevará a efecto la gestión liquidatoria y recaudatoria de los recursos de esta, así como de los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social, tanto en período voluntario como en vía ejecutiva, bajo la dirección y tutela del Estado.

2. El ejercicio de la función liquidatoria se efectuará sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas sobre la materia la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, respecto a determinados recursos distintos a cuotas, otros organismos u órganos administrativos.

3. Para realizar la función recaudatoria, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá concertar los servicios que considere convenientes con las distintas administraciones públicas o con entidades particulares habilitadas al efecto.

Las habilitaciones que se otorguen a las entidades particulares a que se refiere el párrafo anterior tendrán, en todo caso, carácter temporal. Los conciertos con tales entidades habrán de ser autorizados por el Consejo de Ministros.

Artículo 22. *Liquidación e ingreso de las cuotas y demás recursos.*

1. Las cuotas de la Seguridad Social, desempleo y por conceptos de recaudación conjunta se liquidarán, en los términos previstos en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo, mediante alguno de los siguientes sistemas:

a) Sistema de autoliquidación por el sujeto responsable del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

b) Sistema de liquidación directa por la Tesorería General de la Seguridad Social, por cada trabajador, en función de los datos de que disponga sobre los sujetos obligados a cotizar y de aquellos otros que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deban aportar, en los términos previstos en el artículo 29.2.

Mediante este sistema, la Tesorería General de la Seguridad Social determinará la cotización correspondiente a cada trabajador, a solicitud del sujeto responsable de su ingreso y cuando los datos que este deba facilitar permitan realizar el cálculo de la liquidación.

No se procederá a la liquidación de cuotas por este sistema respecto de aquellos trabajadores que no figuren en alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda durante el período a liquidar, aunque el sujeto responsable del ingreso hubiera facilitado sus datos a tal efecto.

c) Sistema de liquidación simplificada, que se aplicará para la determinación de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, de las cuotas de los Sistemas Especiales del Régimen General para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante la situación de inactividad, así como de las cuotas fijas del Seguro Escolar, de convenios especiales y de cualquier otra cuota cuya liquidación pueda establecerse a través de este sistema.

2. Los recursos del sistema de la Seguridad Social distintos a cuotas se liquidarán en la forma y con los requisitos que en esta ley o en sus normas de aplicación y desarrollo se determinen respecto a cada uno de ellos.

3. El ingreso de las cuotas y demás recursos se realizará en el plazo y forma que se establezcan en esta ley, en sus normas de aplicación y desarrollo o en las disposiciones específicas aplicables a los distintos regímenes y a los sistemas especiales, bien directamente en la Tesorería General de la Seguridad Social o bien a través de las entidades concertadas conforme al artículo 21, así como, en su caso, en otras condiciones legalmente previstas.

También se podrán ingresar las cuotas y demás recursos en las entidades autorizadas al efecto por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, quien dictará las normas para el ejercicio de esta función y podrá revocar la autorización concedida, en caso de incumplimiento, previo expediente incoado al efecto.

El ingreso de las cuotas y demás recursos en las entidades concertadas o autorizadas surtirá, desde el momento en que se lleve a cabo, los mismos efectos que si se hubiera realizado en la propia Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 23. *Aplazamiento de pago.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social, a solicitud del deudor y en los términos y con las condiciones que reglamentariamente se establezcan, podrá conceder aplazamiento del pago de las deudas con la Seguridad Social, que suspenderá el procedimiento recaudatorio que se establece en esta ley.

2. El aplazamiento no podrá comprender las cuotas correspondientes a la aportación de los trabajadores y a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. La eficacia de la resolución administrativa de concesión quedará supeditada al ingreso de las que pudieran adeudarse en el plazo máximo de un mes desde su notificación.

3. El aplazamiento comprenderá el principal de la deuda y, en su caso, los recargos, intereses y costas del procedimiento que fueran exigibles en la fecha de solicitud, sin que a partir de la concesión puedan considerarse exigibles otros, a salvo de lo que se dispone para el caso de incumplimiento.

4. El cumplimiento del aplazamiento deberá asegurarse mediante garantías suficientes para cubrir el principal de la deuda y los recargos, intereses y costas, considerándose incumplido si no se constituyesen los derechos personales o reales de garantía que establezca la resolución de concesión, en el plazo que esta determine.

No será exigible dicha obligación en los supuestos en que, en razón a la cuantía de la deuda aplazada o a la condición del beneficiario, se establezca reglamentariamente. Excepcionalmente, podrá eximirse total o parcialmente del requisito establecido en el párrafo anterior cuando concurran causas de carácter extraordinario que así lo aconsejen.

5. El principal de la deuda, los recargos sobre ella y las costas del procedimiento que fueran objeto de aplazamiento devengarán interés, que será exigible desde su concesión hasta la fecha de pago, conforme al interés de demora que se encuentre vigente en cada momento durante la duración del aplazamiento. Dicho interés se incrementará en dos puntos si el deudor fuera eximido de la obligación de constituir garantías por causas de carácter extraordinario.

6. En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones o pagos del aplazamiento, se proseguirá, sin más trámite, el procedimiento de apremio que se hubiera iniciado antes de la concesión. Se dictará asimismo sin más trámite providencia de apremio por aquella deuda que no hubiera sido ya apremiada, a la que se aplicará el recargo del 20 por ciento del principal, de haberse cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29, o del 35 por ciento en caso contrario.

En todo caso, los intereses de demora que se exijan serán los devengados desde el vencimiento de los respectivos plazos reglamentarios de ingreso.

7. Se considerará incumplido el aplazamiento en el momento en que el beneficiario deje de mantenerse al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social, con posterioridad a su concesión.

Artículo 24. *Prescripción.*

1. Prescribirán a los cuatro años los siguientes derechos y acciones:

a) El derecho de la Administración de la Seguridad Social para determinar las deudas por cuotas y por conceptos de recaudación conjunta mediante las oportunas liquidaciones.

b) La acción para exigir el pago de las deudas por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.

c) La acción para imponer sanciones por incumplimiento de las normas de Seguridad Social.

2. Respecto de las obligaciones con la Seguridad Social cuyo objeto sean recursos distintos a cuotas, el plazo de prescripción será el establecido en las normas que resulten aplicables en razón de la naturaleza jurídica de aquellas.

3. La prescripción quedará interrumpida por las causas ordinarias y, en todo caso, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente a la liquidación o recaudación de la deuda y, especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de deuda o acta de liquidación. La prescripción quedará interrumpida, asimismo, por el inicio de las actuaciones a que se refiere el artículo 20.6 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 25. *Prelación de créditos.*

Los créditos por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y, en su caso, los recargos o intereses que sobre aquellos procedan gozarán, en su totalidad, de igual orden de preferencia que los créditos a que se refiere el artículo 1924.1.º del Código Civil. Los demás créditos de la Seguridad Social gozarán del orden de preferencia establecido en el apartado 2.° E) del referido precepto.

En caso de concurso, los créditos por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y, en su caso, los recargos e intereses que sobre aquellos procedan, así como los demás créditos de la Seguridad Social, quedarán sometidos a lo establecido en la legislación concursal.

Sin perjuicio del orden de prelación para el cobro de los créditos establecido por la ley, cuando el procedimiento de apremio administrativo concurra con otros procedimientos de ejecución singular, de naturaleza administrativa o judicial, será preferente aquel en el que primero se hubiera efectuado el embargo.

Artículo 26. *Devolución de ingresos indebidos, reembolso de los costes de las garantías y pago de cantidades declaradas por sentencia.*

1. Las personas obligadas a cotizar o al pago de otras deudas con la Seguridad Social objeto de gestión recaudatoria por la Administración de la Seguridad Social tendrán derecho, en los términos y supuestos que reglamentariamente se establezcan, a la devolución total o parcial del importe de los ingresos que por error se hubiesen realizado.

El importe a devolver a consecuencia de un ingreso indebido estará constituido por:

a) El importe del ingreso indebidamente efectuado y reconocido como tal.

b) Los recargos, intereses, en su caso, y costas que se hubieran satisfecho cuando el ingreso indebido se hubiera realizado por vía de apremio.

c) El interés de demora previsto en el artículo 31.3, aplicado a las cantidades indebidamente ingresadas por el tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta la propuesta de pago.

En todo caso, el tipo de interés de demora aplicable será el vigente a lo largo del período en que dicho interés se devengue.

2. No procederá la devolución de cuotas u otros recursos ingresados maliciosamente, sin perjuicio de la responsabilidad de todo orden a que hubiera lugar.

3. El derecho a la devolución de ingresos indebidos prescribirá a los cuatro años, a contar desde el día siguiente al de su ingreso.

4. La Administración de la Seguridad Social reembolsará, previa acreditación de su importe, el coste de las garantías aportadas para suspender la ejecución de una deuda con la Seguridad Social, en cuanto esta sea declarada improcedente por sentencia o resolución administrativa y dicha declaración adquiera firmeza.

Cuando la deuda sea declarada parcialmente improcedente, el reembolso alcanzará a la parte correspondiente del coste de las referidas garantías.

Asimismo, en los supuestos de estimación parcial del recurso o la reclamación interpuestos, tendrá derecho el obligado a la reducción proporcional de la garantía aportada en los términos que se establezcan reglamentariamente.

5. Los ingresos que, en virtud de resolución judicial firme, resulten o se declaren objeto de devolución a los interesados, tendrán la consideración de ingresos indebidos y serán objeto de devolución en los términos fijados en dicha resolución, con aplicación de lo dispuesto, en su caso, en el artículo 24 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Artículo 27. *Transacciones sobre los derechos de la Seguridad Social.*

1. No se podrá transigir judicial ni extrajudicialmente sobre los derechos de la Seguridad Social ni someter a arbitraje las contiendas que se susciten respecto de los mismos, sino mediante real decreto acordado en Consejo de Ministros, previa audiencia del Consejo de Estado.

2. El carácter privilegiado de los créditos de la Seguridad Social otorga a la Tesorería General de la Seguridad Social el derecho de abstención en los procesos concursales. No obstante, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá suscribir en el curso de estos procesos los acuerdos o convenios previstos en la legislación concursal, así como acordar, de conformidad con el deudor y con las garantías que se estimen oportunas, unas condiciones singulares de pago, que no pueden ser más favorables para el deudor que las recogidas en el convenio o acuerdo que ponga fin al proceso judicial.

Subsección 2.ª Liquidación y recaudación en periodo voluntario

Artículo 28. *Efectos de la falta de pago en plazo reglamentario.*

La falta de pago de la deuda dentro del plazo reglamentario de ingreso establecido determinará la aplicación del recargo y el devengo de los intereses de demora en los términos establecidos en esta ley.

El recargo y los intereses de demora, cuando sean exigibles, se ingresarán conjuntamente con las deudas sobre las que recaigan.

Cuando el ingreso fuera del plazo reglamentario sea imputable a error de la Administración, sin que la misma actúe en calidad de empresario, no se aplicará recargo ni se devengarán intereses.

Artículo 29. *Cumplimiento de obligaciones en materia de liquidación de cuotas y compensación.*

1. En el sistema de autoliquidación de cuotas a que se refiere la letra a) del artículo 22.1, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán transmitir por

medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, salvo en aquellos supuestos en que dicha liquidación proceda mediante la presentación de los correspondientes documentos de cotización.

La transmisión o presentación a que se refiere el párrafo anterior podrá efectuarse hasta el último día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

2. En el sistema de liquidación directa de cuotas a que se refiere la letra b) del artículo 22.1, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

El referido cálculo se efectuará en función de los datos de que disponga la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los sujetos obligados a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, y por aquellos otros que obren en su poder y afecten a la cotización, como por los que deban aportar, en su caso, los citados sujetos responsables en cada período de liquidación.

Asimismo, la Tesorería General de la Seguridad Social aplicará las deducciones que correspondan a los trabajadores por los que se practique la liquidación dentro de plazo reglamentario así como, en su caso, la compensación del importe de las prestaciones abonadas a aquellos en régimen de pago delegado con el de las cuotas debidas correspondientes al mismo período de liquidación, en función de los datos recibidos de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social, conforme a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

Cuando, una vez practicada la liquidación, el sujeto responsable del ingreso de las cuotas solicite su rectificación aportando datos distintos a los inicialmente transmitidos, las obligaciones a que se refiere el párrafo primero de este apartado solo se considerarán cumplidas cuando resulte posible efectuar una nueva liquidación de cuotas dentro de plazo reglamentario, salvo que la imposibilidad de liquidar en plazo se deba a causas imputables exclusivamente a la Administración.

Tampoco se considerarán incumplidas las citadas obligaciones cuando, una vez practicada la liquidación y dentro del plazo reglamentario, el sujeto responsable del ingreso solicite la rectificación de errores materiales, aritméticos o de cálculo en la citada liquidación imputables exclusivamente a la Administración y ello comporte la práctica de una nueva liquidación corrigiendo tales errores fuera de dicho plazo.

3. El incumplimiento de las obligaciones a que se refieren los apartados anteriores o su cumplimiento dentro de los plazos reglamentariamente establecidos, aun cuando no se ingresen las cuotas correspondientes o se ingrese exclusivamente la aportación del trabajador, producirán los efectos señalados en esta ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

4. En el sistema de liquidación simplificada de cuotas a que se refiere la letra c) del artículo 22.1 no será exigible el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 de este artículo, siempre que el alta de los sujetos obligados a que se refieran dichas cuotas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los supuestos en que ese alta proceda, se haya solicitado dentro del plazo reglamentariamente establecido.

De solicitarse el alta fuera del plazo reglamentario, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 de este artículo no será exigible respecto a la liquidación de las cuotas correspondientes a los periodos posteriores a la presentación de la solicitud, que se efectuará mediante este sistema.

En tales casos, será aplicable lo previsto en esta ley para los supuestos en que, existiendo dichas obligaciones, se hubieran cumplido dentro de plazo.

5. El cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 dentro de plazo permitirá a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas como consecuencia de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social y su

deuda por las cuotas debidas en el mismo período a que se refieren las respectivas liquidaciones, cualquiera que sea el momento del pago de tales cuotas.

Fuera del supuesto regulado en este apartado, los sujetos responsables del pago de cuotas no podrán compensar sus créditos frente a la Seguridad Social por prestaciones satisfechas en régimen de pago delegado o por cualquier otro concepto con el importe de aquellas cuotas, cualquiera que sea el momento del pago de las mismas y hayan sido o no reclamadas en período voluntario o en vía de apremio, sin perjuicio del derecho de los sujetos responsables para solicitar el pago de sus respectivos créditos frente a la Tesorería General de la Seguridad Social o a la entidad gestora o colaboradora correspondiente.

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 31. *Interés de demora.*

1. Los intereses de demora por las deudas con la Seguridad Social serán exigibles, en todo caso, si no se hubiese abonado la deuda una vez transcurridos quince días desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción.

Asimismo serán exigibles dichos intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos presentados contra las reclamaciones de deuda o actas de liquidación, si la ejecución de dichas resoluciones fuese suspendida en los trámites del recurso contencioso-administrativo que contra ellas se hubiese interpuesto.

2. Los intereses de demora exigibles serán los que haya devengado el principal de la deuda desde el vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los que haya devengado, además, el recargo aplicable en el momento del pago, desde la fecha en que, según el apartado anterior, sean exigibles.

3. El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del período de devengo, incrementado en un 25 por ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente.

Artículo 32. *Imputación de pagos.*

Sin perjuicio de las especialidades previstas en esta ley para los aplazamientos y en el ordenamiento jurídico para el deudor incurso en procedimiento concursal, el cobro parcial de la deuda apremiada se imputará, en primer lugar, al pago de la que hubiera sido objeto del

embargo o garantía cuya ejecución haya producido dicho cobro y, luego, al resto de la deuda. Tanto en un caso como en otro, el cobro se aplicará primero a las costas y luego a los títulos más antiguos, distribuyéndose proporcionalmente el importe entre principal, recargo e intereses.

Artículo 33. *Reclamaciones de deudas.*

1. Transcurrido el plazo reglamentario sin ingreso de las cuotas debidas, la Tesorería General de la Seguridad Social reclamará su importe al sujeto responsable incrementado con el recargo que proceda, conforme a lo dispuesto en el artículo 30, en los siguientes supuestos:

a) Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos.

Si estas circunstancias fuesen comprobadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social con la propuesta de liquidación que proceda.

b) Falta de cotización en relación con trabajadores dados de alta que no consten en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos ni en los documentos de cotización presentados en plazo, respecto de los que se considerará que no se han cumplido las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29.

c) Diferencias de importe entre las cuotas ingresadas y las que legalmente corresponda liquidar, que resulten directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, siempre que no proceda realizar una valoración jurídica por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre su carácter cotizable, en cuyo caso se procederá conforme a lo previsto en el apartado 1.b) del artículo siguiente.

d) Deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Procederá también reclamación de deuda cuando, en atención a los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social o comunicados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por aplicación de cualquier norma con rango de ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social, deba exigirse el pago de dichas deudas:

a) A los responsables solidarios, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengados hasta el momento en que se emita dicha reclamación.

b) A los responsables subsidiarios, en cuyo caso y salvo que su responsabilidad se halle limitada por ley, la reclamación comprenderá el principal de la deuda exigible al deudor inicial en el momento de su emisión, excluidos recargos, intereses y costas.

c) A quien haya asumido la responsabilidad por causa de la muerte del deudor originario, en cuyo caso la reclamación comprenderá el principal de la deuda, los recargos, intereses y costas devengados hasta que se emita.

3. Los importes exigidos en las reclamaciones de deudas por cuotas, impugnadas o no, deberán hacerse efectivos dentro de los plazos siguientes:

a) Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

b) Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

4. Las deudas con la Seguridad Social por recursos distintos a cuotas serán también objeto de reclamación de deuda, en la que se indicará el importe de la misma, así como los plazos reglamentarios de ingreso.

5. La interposición de recurso de alzada contra las reclamaciones de deuda solo suspenderá el procedimiento recaudatorio cuando se garantice con aval suficiente o se consigne el importe de la deuda, incluido, en su caso, el recargo en que se hubiese incurrido.

En caso de resolución desestimatoria del recurso, transcurrido el plazo de quince días desde su notificación sin pago de la deuda se iniciará el procedimiento de apremio mediante la expedición de la providencia de apremio o el procedimiento de deducción, según proceda.

Artículo 34. *Actas de liquidación de cuotas.*

1. Procederá la formulación de actas de liquidación en las deudas por cuotas originadas por:

a) Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, resulten o no directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, dentro o fuera de plazo.

c) Derivación de la responsabilidad del sujeto obligado al pago, cualquiera que sea su causa y régimen de la Seguridad Social aplicable, y con base en cualquier norma con rango de ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social. En los casos de responsabilidad solidaria legalmente previstos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a alguno de ellos, en cuyo caso el acta de liquidación comprenderá el principal de la deuda a que se extienda la responsabilidad solidaria, los recargos, intereses y costas devengadas hasta la fecha en que se extienda el acta.

d) Aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, previstas reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo.

En los casos a los que se refieren las letras a), b) y c), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá formular requerimientos a los sujetos obligados al pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento de la deuda por aquellos ante el funcionario actuante. En este caso, el ingreso de la deuda por cuotas contenida en el requerimiento será hecho efectivo en el plazo que determine la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que no será inferior a un mes ni superior a cuatro meses. En caso de incumplimiento del requerimiento, se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.

Las actas de liquidación de cuotas se extenderán por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, notificándose en todos los casos a través de los órganos de dicha Inspección que, asimismo, notificarán las actas de infracción practicadas por los mismos hechos, en la forma que reglamentariamente se establezca.

2. Las actas de liquidación extendidas con los requisitos reglamentariamente establecidos, una vez notificadas a los interesados, tendrán el carácter de liquidaciones provisionales y se elevarán a definitivas mediante acto administrativo de la Dirección General o de la respectiva Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, a propuesta del órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, preceptiva y no vinculante, tras el trámite de audiencia al interesado. Contra dichos actos liquidatorios definitivos cabrá recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó. De las actas de liquidación se dará traslado a los trabajadores, pudiendo los que resulten afectados interponer reclamación respecto del período de tiempo o la base de cotización a que la liquidación se contrae.

3. Los importes de las deudas figurados en las actas de liquidación serán hechos efectivos hasta el último día del mes siguiente al de su notificación, una vez dictado el correspondiente acto administrativo definitivo de liquidación, iniciándose en otro caso el procedimiento de deducción o el procedimiento de apremio en los términos establecidos en esta ley y en sus normas de desarrollo.

4. Las actas de liquidación y las de infracción que se refieran a los mismos hechos se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La competencia y el procedimiento para su resolución son los señalados en el apartado 2.

Las sanciones por infracciones propuestas en dichas actas de infracción se reducirán automáticamente al 50 por ciento de su cuantía, si el infractor diese su conformidad a la liquidación practicada ingresando su importe en el plazo señalado en el apartado 3. Esta reducción automática solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

Artículo 35. *Determinación de las deudas por cuotas.*

1. Las reclamaciones de deudas y las providencias de apremio por cuotas de la Seguridad Social, en los supuestos en que unas y otras procedan, se extenderán conforme a las siguientes reglas:

a) De cumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 dentro de plazo, se emitirán en función de las bases de cotización por las que se hubiera efectuado la liquidación de cuotas correspondiente.

b) De incumplir el sujeto responsable del ingreso las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 dentro de plazo, se emitirán tomando como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera la reclamación de deuda, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

2. Las actas de liquidación se extenderán con base en la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser esta superior en razón del trabajo que realice por cuenta ajena y que deba integrar la base de cotización en los términos establecidos en la ley o en las normas de desarrollo.

Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera el acta de liquidación, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

Artículo 36. *Facultades de comprobación.*

1. Las liquidaciones de cuotas calculadas mediante los sistemas a que se refiere el artículo 22.1 podrán ser objeto de comprobación por la Tesorería General de la Seguridad Social, pudiendo requerir a tal efecto cuantos datos o documentos resulten precisos para ello. Las diferencias de cotización que pudieran resultar de dicha comprobación serán exigidas:

a) En el ámbito de los sistemas a que se refiere el artículo 22.1.a) y b), mediante reclamación de deuda o mediante acta de liquidación expedida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo previsto, respectivamente, en los artículos 33.1 y 34.1.

b) En el ámbito del sistema a que se refiere el artículo 22.1.c), serán exigidas por la Tesorería General de la Seguridad Social mediante liquidación de cuotas complementaria, sin aplicación de recargos, a aquella que es objeto de comprobación y cobro a través del sistema de domiciliación en cuenta para la cotización a efectuar en el plazo reglamentario de ingreso, en aquellos supuestos en que dicho sistema resulte obligatorio, así como en aquellos casos de aplicación voluntaria del mismo. En caso de impago, se continuará con el procedimiento de recaudación de la Seguridad Social.

c) La Tesorería General de la Seguridad Social pondrá a disposición de los sujetos responsables del ingreso de las diferencias de cotización y, en su caso, de los autorizados al Sistema RED, mediante los correspondientes servicios telemáticos a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social y del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), la información relativa al cálculo, con los nuevos datos, de las liquidaciones de cuotas objeto de comprobación, siendo suficiente dicha puesta a disposición para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá sin perjuicio de las facultades de comprobación que corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en ejercicio de las funciones que tiene atribuidas legalmente.

Subsección 3.ª Recaudación en vía ejecutiva

Artículo 37. *Medidas cautelares.*

1. Para asegurar el cobro de las deudas con la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá adoptar medidas cautelares de carácter provisional cuando existan indicios racionales de que, en otro caso, dicho cobro se verá frustrado o gravemente dificultado.

Las medidas habrán de ser proporcionadas al daño que se pretenda evitar. En ningún caso se adoptarán aquellas que puedan producir un perjuicio de difícil o imposible reparación.

2. La medida cautelar podrá consistir en alguna de las siguientes:

a) Retención del pago de devoluciones de ingresos indebidos o de otros pagos que deba realizar la Tesorería General de la Seguridad Social, en la cuantía estrictamente necesaria para asegurar el cobro de la deuda.

La retención cautelar total o parcial de una devolución de ingresos indebidos deberá ser notificada al interesado juntamente con el acuerdo de devolución.

b) Embargo preventivo de bienes o derechos. Este embargo preventivo se asegurará mediante su anotación en los registros públicos correspondientes o mediante el depósito de los bienes muebles embargados.

c) Cualquiera otra legalmente prevista.

3. Cuando la deuda con la Seguridad Social no se encuentre liquidada pero se haya devengado y haya transcurrido el plazo reglamentario para su pago, y siempre que corresponda a cantidades determinables por la aplicación de las bases, tipos y otros datos objetivos previamente establecidos que permitan fijar una cifra máxima de responsabilidad, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá adoptar medidas cautelares que aseguren su cobro, previa autorización, en su respectivo ámbito, de sus directores provinciales o, en su caso, de su Director General o autoridad en quien deleguen.

4. Las medidas cautelares así adoptadas se levantarán, aun cuando no haya sido pagada la deuda, si desaparecen las circunstancias que justificaron su adopción o si, a solicitud del interesado, se acuerda su sustitución por otra garantía que se estime suficiente.

Las medidas cautelares podrán convertirse en definitivas en el marco del procedimiento de apremio. En otro caso, se levantarán de oficio, sin que puedan prorrogarse más allá del plazo de seis meses desde su adopción.

5. Se podrá acordar el embargo preventivo de dinero y mercancías en cuantía suficiente para asegurar el pago de la deuda con la Seguridad Social que corresponda exigir por actividades y trabajos lucrativos ejercidos sin establecimiento cuando los trabajadores no hayan sido afiliados o, en su caso, no hayan sido dados de alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda.

Asimismo, podrán intervenirse los ingresos de los espectáculos públicos de las empresas cuyos trabajadores no hayan sido afiliados ni dados de alta o por los que no hubieran efectuado sus cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 38. *Providencia de apremio, otros actos del procedimiento ejecutivo y procedimiento de deducción.*

1. Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso y una vez adquiera firmeza en vía administrativa la reclamación de deuda o el acta de liquidación, en los casos en que estas procedan, sin que se haya satisfecho la deuda, se iniciará el procedimiento de apremio mediante la emisión de providencia de apremio, en la que se identificará la deuda pendiente de pago con el recargo correspondiente.

2. La providencia de apremio, emitida por el órgano competente, constituye el título ejecutivo suficiente para el inicio del procedimiento de apremio por la Tesorería General de la

Seguridad Social y tiene la misma fuerza ejecutiva que las sentencias judiciales para proceder contra los bienes y derechos de los sujetos obligados al pago de la deuda.

En la notificación de la providencia de apremio se advertirá al sujeto responsable de que si la deuda exigida no se ingresa dentro de los quince días siguientes a su recepción o publicación serán exigibles los intereses de demora devengados y se procederá al embargo de sus bienes.

3. El recurso de alzada contra la providencia de apremio solo será admisible por los siguientes motivos, debidamente justificados:

a) Pago.
b) Prescripción.
c) Error material o aritmético en la determinación de la deuda.
d) Condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento.
e) Falta de notificación de la reclamación de deuda, cuando esta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

La interposición del recurso suspenderá el procedimiento de apremio, sin necesidad de la presentación de la garantía, hasta la resolución de la impugnación.

4. Si los interesados formularan recurso de alzada o contencioso-administrativo contra actos dictados en el procedimiento ejecutivo distintos de la providencia de apremio, el procedimiento de apremio no se suspenderá si no se realiza el pago de la deuda perseguida, se garantiza con aval suficiente o se consigna su importe, incluidos el recargo, los intereses devengados y un 3 por ciento del principal como cantidad a cuenta de las costas reglamentariamente establecidas, a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social.

5. La ejecución contra el patrimonio del deudor se efectuará mediante el embargo y la realización del valor o, en su caso, la adjudicación de bienes del deudor a la Tesorería General de la Seguridad Social. El embargo se efectuará en cuantía suficiente para cubrir el principal de la deuda, los recargos y los intereses y costas del procedimiento que se hayan causado y se prevea que se causen hasta la fecha de ingreso o de la adjudicación a favor de la Seguridad Social, con respeto siempre al principio de proporcionalidad.

Si el cumplimiento de la obligación con la Seguridad Social estuviera garantizado mediante aval, prenda, hipoteca o cualquiera otra garantía personal o real, se procederá en primer lugar a ejecutarla, lo que se realizará en todo caso por los órganos de recaudación de la Administración de la Seguridad Social, a través del procedimiento administrativo de apremio.

6. Si el deudor fuese una administración pública, organismo autónomo, entidad pública empresarial o, en general, cualquier entidad de derecho público, el órgano competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, transcurridos los plazos a que se refiere el apartado 1, iniciará el procedimiento de deducción, acordando, previa audiencia de la entidad afectada, la retención a favor de la Seguridad Social en la cuantía que corresponda por principal, recargo e intereses, sobre el importe total que con cargo a los Presupuestos Generales del Estado deba transferirse a la entidad deudora, quedando extinguida total o parcialmente la deuda desde que la Tesorería General de la Seguridad Social aplique el importe retenido al pago de la misma.

Solo se iniciará la vía de apremio sobre el patrimonio de estas entidades, en los términos establecidos en el apartado 2, cuando la ley prevea que puedan ostentar la titularidad de bienes embargables. En este caso y una vez definitiva en vía administrativa la providencia de apremio, el órgano competente de la Tesorería General de la Seguridad Social acordará la retención prevista en el párrafo anterior, sin perjuicio de la continuación del procedimiento de apremio sobre los bienes embargables hasta completar el cobro de los débitos.

7. Las costas y gastos que origine la recaudación en vía ejecutiva serán siempre a cargo del sujeto responsable del pago.

8. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, aprobará el procedimiento para el cobro de las deudas con la Seguridad Social en vía de apremio.

9. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de lo especialmente previsto en el artículo 39 y en la normativa reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Artículo 39. *Tercerías.*

1. Corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social la resolución de las tercerías que se susciten en el procedimiento de apremio. Su interposición ante dicho organismo será requisito previo para que puedan ejercitarse ante los tribunales de la jurisdicción ordinaria.

2. La tercería solo podrá fundarse en el dominio de los bienes embargados al deudor o en el derecho del tercerista a ser reintegrado de su crédito con preferencia al perseguido en el expediente de apremio.

3. Si la tercería fuese de dominio, se suspenderá el procedimiento de apremio hasta que aquella se resuelva y una vez se hayan tomado las medidas de aseguramiento subsiguientes al embargo, según la naturaleza de los bienes. Si fuese de mejor derecho, proseguirá el procedimiento hasta la realización de los bienes y el producto obtenido se consignará en depósito a resultas de la tercería. No será admitida la tercería de dominio después de otorgada la escritura pública, de consumada la venta de los bienes de que se trate o de su adjudicación en pago a la Seguridad Social. La tercería de mejor derecho no se admitirá después de haber recibido el recaudador el precio de la venta.

Artículo 40. *Deber de información por parte de las personas y entidades sin personalidad, entidades financieras, funcionarios públicos, profesionales oficiales y autoridades.*

1. Las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, así como las entidades sin personalidad, estarán obligadas a proporcionar a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina, cuando así lo requieran, aquellos datos, informes, antecedentes y justificantes con incidencia en las competencias de la Administración de la Seguridad Social, especialmente en el ámbito de la liquidación, control de la cotización y de recaudación de los recursos de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta.

Especialmente, las personas o entidades depositarias de dinero en efectivo o en cuenta, valores u otros bienes de deudores a la Seguridad Social en situación de apremio, estarán obligadas a informar a la Tesorería General de la Seguridad Social y a cumplir los requerimientos que le sean hechos por la misma en el ejercicio de sus funciones legales.

2. Las obligaciones a que se refiere el apartado anterior deberán cumplirse bien con carácter general o bien a requerimiento individualizado de los órganos competentes de la Administración de la Seguridad Social, en la forma y plazos que reglamentariamente se determinen.

3. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los números anteriores de este artículo no podrá ampararse en el secreto bancario.

Los requerimientos relativos a los movimientos de cuentas corrientes, depósitos de ahorro y a plazo, cuentas de préstamos y créditos y demás operaciones activas o pasivas de los bancos, cajas de ahorro, cooperativas de crédito y cuantas personas físicas o jurídicas se dediquen al tráfico bancario o crediticio, se efectuarán previa autorización del titular de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, y en las condiciones que reglamentariamente se establezcan, el titular de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social competente, y deberán precisar las operaciones objeto de investigación, los sujetos pasivos afectados y el alcance de la misma en cuanto al período de tiempo a que se refieren.

4. Los funcionarios públicos, incluidos los profesionales oficiales, están obligados a colaborar con la Administración de la Seguridad Social suministrando toda clase de información de que dispongan, siempre que sea necesaria para el cumplimiento de las funciones de la Administración de la Seguridad Social, especialmente respecto de la liquidación, control de la cotización y la recaudación de recursos de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, salvo que sea aplicable:

a) El secreto del contenido de la correspondencia.

b) El secreto de los datos que se hayan suministrado a la Administración pública para una finalidad exclusivamente estadística.

c) El secreto del protocolo notarial, que abarcará los instrumentos públicos a que se refieren los artículos 34 y 35 de la Ley de 28 de mayo de 1862, del Notariado, y los relativos a cuestiones matrimoniales, con excepción de los referentes al régimen económico de la sociedad conyugal.

5. La obligación de los profesionales de facilitar información de transcendencia recaudatoria a la Administración de la Seguridad Social no alcanzará a los datos privados no patrimoniales que conozcan por razón del ejercicio de su actividad, cuya revelación atente al honor o a la intimidad personal o familiar de las personas. Tampoco alcanzará a aquellos datos confidenciales de sus clientes de los que tengan conocimiento como consecuencia de la prestación de servicios profesionales de asesoramiento o defensa.

Los profesionales no podrán invocar el secreto profesional a efectos de impedir la comprobación de su propia cotización a la Seguridad Social.

A efectos del artículo octavo, apartado uno, de 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, se considerará autoridad competente al titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a los titulares de los órganos y centros directivos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones y del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social así como al titular de la Dirección General y a los titulares de las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

6. La cesión de aquellos datos de carácter personal que se deba efectuar a la Administración de la Seguridad Social conforme a lo dispuesto en este artículo o, en general, en cumplimiento del deber de colaborar con la Administración de la Seguridad Social para el desempeño de cualquiera de sus funciones, especialmente respecto de la efectiva liquidación, control de la cotización, recaudación de los recursos de la Seguridad Social y de los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social, no requerirá el consentimiento del afectado.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, así como respecto de la cesión de datos de carácter no personal, las autoridades, cualquiera que sea su naturaleza, los titulares de los órganos del Estado, de las comunidades autónomas y de las entidades locales; los organismos autónomos, las agencias y las entidades públicas empresariales; las autoridades laborales; las cámaras y corporaciones, colegios y asociaciones profesionales; las mutualidades de previsión social; las demás entidades públicas y quienes, en general, ejerzan o colaboren en el ejercicio de funciones públicas, estarán obligados a suministrar a la Administración de la Seguridad Social cuantos datos, informes y antecedentes precise esta para el adecuado ejercicio de cualquiera de las funciones de la Administración de la Seguridad Social, especialmente respecto de sus funciones liquidatorias, de control de la cotización y recaudatorias, mediante disposiciones de carácter general o a través de requerimientos concretos y a prestarle, a ella y a su personal, apoyo, concurso, auxilio y protección para el ejercicio de sus competencias.

La cesión de datos a que se refiere este artículo se instrumentará preferentemente por medios informáticos. A tal efecto la Administración de la Seguridad Social podrá recabar a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas habilitados al efecto, los datos o la información necesaria para la tramitación de los procedimientos que resulten de su competencia.

7. Los datos, informes y antecedentes suministrados conforme a lo dispuesto en este artículo únicamente serán tratados en el marco de las funciones de la Administración de la Seguridad Social, especialmente en el ámbito de control de la cotización y de recaudación de los recursos del sistema de Seguridad Social, así como de sus funciones estadísticas, sin necesidad del consentimiento de los afectados y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77 de esta ley.

Artículo 41. *Levantamiento de bienes embargables.*

Las personas o entidades depositarias de bienes embargables que, con conocimiento previo del embargo practicado por la Seguridad Social, conforme al procedimiento

administrativo de apremio reglamentariamente establecido, colaboren o consientan en el incumplimiento de las órdenes de embargo o en el levantamiento de los bienes, serán responsables solidarios del pago de la deuda hasta el importe del valor de los bienes que se hubieran podido embargar o enajenar.

CAPÍTULO IV

Acción protectora

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 42. *Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.*

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.

b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e incapacidad no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional; ingreso mínimo vital, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

d) Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva.

e) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

2. Igualmente, y como complemento de las prestaciones comprendidas en el apartado anterior, podrán otorgarse los beneficios de la asistencia social.

3. La acción protectora comprendida en los apartados anteriores establece y limita el ámbito de extensión posible del Régimen General y de los especiales de la Seguridad Social, así como de las prestaciones no contributivas.

4. Cualquier prestación de carácter público que tenga como finalidad complementar, ampliar o modificar las prestaciones contributivas de la Seguridad Social, forma parte del sistema de la Seguridad Social y está sujeta a los principios recogidos en el artículo 2.

Lo previsto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las ayudas de otra naturaleza que, en el ejercicio de sus competencias, puedan establecer las comunidades autónomas en beneficio de los pensionistas residentes en ellas.

Artículo 43. *Mejoras voluntarias.*

1. La modalidad contributiva de la acción protectora que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas comprendidas en el artículo 7.1 podrá ser mejorada voluntariamente en la forma y condiciones que se establezcan en las normas reguladoras del Régimen General y de los regímenes especiales.

2. Sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias, conforme a lo previsto en el apartado anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva.

Artículo 44. *Caracteres de las prestaciones.*

1. Las prestaciones de la Seguridad Social, así como los beneficios de sus servicios sociales y de la asistencia social, no podrán ser objeto de retención, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2, cesión total o parcial, compensación o descuento, salvo en los dos casos siguientes:

a) En orden al cumplimiento de las obligaciones alimenticias a favor del cónyuge e hijos.
b) Cuando se trate de obligaciones contraídas por el beneficiario dentro de la Seguridad Social.

En materia de embargo se estará a lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil.
2. Las percepciones derivadas de la acción protectora de la Seguridad Social estarán sujetas a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras de cada impuesto.
3. No podrá ser exigida ninguna tasa fiscal, ni derecho de ninguna clase, en cuantas informaciones o certificaciones hayan de facilitar los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social, y los organismos administrativos, judiciales o de cualquier otra clase, en relación con las prestaciones y beneficios a que se refiere el apartado 1.

Artículo 45. *Responsabilidad en orden a las prestaciones.*

1. Las entidades gestoras de la Seguridad Social serán responsables de las prestaciones cuya gestión les esté atribuida, siempre que se hayan cumplido los requisitos generales y particulares exigidos para causar derecho a las mismas en las normas establecidas en esta ley y en las específicas que sean aplicables a los distintos regímenes especiales.
2. Para la imputación de responsabilidades en orden a las prestaciones contributivas, a entidades o personas distintas de las determinadas en el apartado anterior, se estará a lo dispuesto en la presente ley, en sus disposiciones de desarrollo y aplicación o en las normas reguladoras de los regímenes especiales.

Artículo 46. *Pago de las pensiones contributivas derivadas de contingencias comunes y de las pensiones no contributivas.*

1. Las pensiones contributivas derivadas de contingencias comunes de cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social serán satisfechas en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.
2. Asimismo, el pago de las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación se fraccionará en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

Sección 2.ª Reconocimiento, determinación y mantenimiento del derecho a las prestaciones

Artículo 47. *Requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones.*

1. En el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de cotizaciones, para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social será necesario que el causante se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social, aunque la correspondiente prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.
A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 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, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause esta.
2. Cuando al interesado se le haya considerado al corriente en el pago de las cotizaciones a efectos del reconocimiento de una prestación en virtud de un aplazamiento en el pago de las cuotas adeudadas, pero posteriormente incumpla los plazos o condiciones de

dicho aplazamiento, perderá la consideración de hallarse al corriente en el pago y, en consecuencia, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación reconocida que estuviere percibiendo, la cual solamente podrá ser rehabilitada una vez que haya saldado la deuda con la Seguridad Social en su totalidad. A tal fin, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.1.b), la entidad gestora de la prestación podrá detraer de cada mensualidad devengada por el interesado la correspondiente cuota adeudada.

3. A efectos del reconocimiento del derecho a una pensión, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante de la pensión y a los dos meses previos a aquel, cuyo ingreso aún no conste como tal en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumirán ingresadas sin necesidad de que el interesado lo tenga que acreditar documentalmente. En estos supuestos, la entidad gestora revisará, con periodicidad anual, todas las pensiones reconocidas durante el ejercicio inmediato anterior bajo la presunción de situación de estar al corriente para verificar el ingreso puntual y efectivo de esas cotizaciones. De no haberse producido el mismo, se procederá inmediatamente a la suspensión del pago de la pensión, aplicándose las mensualidades retenidas a la amortización de las cuotas adeudadas hasta su total extinción, rehabilitándose el pago de la pensión a partir de ese momento.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación siempre que el trabajador acredite el periodo mínimo de cotización exigible, sin computar a estos efectos el periodo de tres meses referido en el mismo.

Artículo 48. *Transformación de los plazos en días.*

Para el acceso a las pensiones de la Seguridad Social, así como para la determinación de su cuantía, los plazos señalados en la presente ley en años, semestres, trimestres o meses, serán objeto de adecuación a días mediante las correspondientes equivalencias.

Artículo 49. *Efecto de las cotizaciones superpuestas en varios regímenes en orden a las pensiones de la Seguridad Social.*

Cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión en uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último en régimen de pluriactividad podrán ser acumuladas a las del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

Artículo 50. *Cómputo de ingresos a efectos del reconocimiento o mantenimiento del derecho a prestaciones.*

Cuando se exija, legal o reglamentariamente, la no superación de un determinado límite de ingresos para el acceso o el mantenimiento del derecho a prestaciones comprendidas en el ámbito de la acción protectora de esta ley, distintas de las pensiones no contributivas y de las prestaciones por desempleo, se considerarán como tales ingresos los rendimientos del trabajo, del capital y de actividades económicas y las ganancias patrimoniales, en los mismos términos en que son computados en el artículo 59.1 para el reconocimiento de los complementos por mínimos de pensiones.

Artículo 50 bis. *Resolución provisional de pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales.*

1. Cuando durante la tramitación de una solicitud de pensión al amparo de una norma internacional se compruebe que el solicitante reúne todos los requisitos para acceder a la pensión computando únicamente las cotizaciones efectuadas en España, se reconocerá el derecho a dicha pensión sin necesidad de esperar a conocer los periodos de seguro certificados por los demás estados afectados. Este reconocimiento será provisional y puede verse afectado por los periodos de seguro certificados o por las resoluciones adoptadas por los estados afectados recibidas con posterioridad a esta resolución. Recibida la citada certificación, se dictará resolución definitiva confirmando la resolución provisional o modificándola, en caso de que la cuantía de la pensión resultante de totalizar dichos periodos varíe respecto de la de la pensión reconocida provisionalmente.

2. Lo establecido en el apartado anterior será igualmente aplicable a las pensiones que se reconozcan a *prorrata temporis* como consecuencia del cómputo de periodos que el otro Estado haya certificado expresamente como provisionales.

Artículo 51. *Residencia a efectos de prestaciones y de complementos por mínimos.*

1. Los beneficiarios de prestaciones económicas, o de complementos por mínimos, cuyo disfrute se encuentre condicionado a la residencia efectiva en España podrán ser citados a comparecencia en las oficinas de la entidad gestora competente con la periodicidad que esta determine.

2. A efectos del mantenimiento del derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, o a los complementos por mínimos, para cuya percepción se exija la residencia en territorio español, se entenderá que el beneficiario 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.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, a efectos de las prestaciones y subsidios por desempleo, será de aplicación lo que determine su normativa específica.

3. Para el mantenimiento del derecho a las prestaciones sanitarias en las que se exija la residencia en territorio español, se entenderá que el beneficiario de dichas prestaciones 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.

Artículo 52. *Adopción de medidas cautelares.*

1. El incumplimiento por parte de los beneficiarios o causantes de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, declaraciones preceptivas, documentos, antecedentes, justificantes o datos que no obren en la entidad gestora, cuando a ello sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, o al complemento por mínimos, podrá dar lugar a que por las entidades gestoras de la Seguridad Social se suspenda cautelarmente el abono de las citadas prestaciones o del complemento hasta que quede debidamente acreditado, por los citados beneficiarios o causantes, que se cumplen los requisitos legales imprescindibles para el mantenimiento del derecho a aquellos.

2. Asimismo, la incomparecencia de los beneficiarios de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, o del complemento por mínimos, cuyo disfrute se encuentre condicionado a la residencia efectiva en España, cuando sean citados por la entidad gestora competente de conformidad con lo previsto en el artículo 51.1, podrá dar lugar a la suspensión cautelar del abono de la prestación o del complemento.

3. Si se presenta la información solicitada o se comparece transcurrido el plazo fijado, se producirá la rehabilitación de la prestación o, en su caso, del complemento por mínimos, cuando concurran los requisitos para el mantenimiento del derecho, con una retroactividad máxima de noventa días naturales.

4. Lo previsto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47.1.d) 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.

Sección 3.ª Prescripción, caducidad y reintegro de prestaciones indebidas

Artículo 53. *Prescripción.*

1. El derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate, sin perjuicio de las excepciones que se determinen en la presente ley y de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

Si el contenido económico de las prestaciones ya reconocidas resultara afectado con ocasión de solicitudes de revisión de las mismas, los efectos económicos de la nueva cuantía tendrán una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de

dicha solicitud. Esta regla de retroactividad máxima no operará en los supuestos de rectificación de errores materiales, de hecho o aritméticos ni cuando de la revisión derive la obligación de reintegro de prestaciones indebidas a la que se refiere el artículo 55.

2. La prescripción se interrumpirá por las causas ordinarias del artículo 1973 del Código Civil y, además, por la reclamación ante la Administración de la Seguridad Social o el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como en virtud de expediente que tramite la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el caso de que se trate.

3. En el supuesto de que se entable acción judicial contra un presunto culpable, criminal o civilmente, la prescripción quedará en suspenso mientras aquella se tramite, volviendo a contarse el plazo desde la fecha en que se notifique el auto de sobreseimiento o desde que la sentencia adquiera firmeza.

Artículo 54. *Caducidad.*

1. El derecho al percibo de las prestaciones a tanto alzado y por una sola vez caducará al año, a contar desde el día siguiente al de haber sido notificada en forma al interesado su reconocimiento.

2. Cuando se trate de prestaciones periódicas, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

Artículo 55. *Reintegro de prestaciones indebidas.*

1. Los trabajadores y las demás personas que hayan percibido indebidamente prestaciones de la Seguridad Social vendrán obligados a reintegrar su importe.

2. Quienes por acción u omisión hayan contribuido a hacer posible la percepción indebida de una prestación responderán subsidiariamente con los perceptores, salvo buena fe probada, de la obligación de reintegrar que se establece en el apartado anterior.

3. La obligación de reintegro del importe de las prestaciones indebidamente percibidas prescribirá a los cuatro años, contados a partir de la fecha de su cobro, o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución, con independencia de la causa que originó la percepción indebida, incluidos los supuestos de revisión de las prestaciones por error imputable a la entidad gestora.

4. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda.

Sección 4.ª Revalorización, importes máximos y mínimos de pensiones y complemento de maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social

Subsección 1.ª Disposiciones comunes

Artículo 56. *Consideración como pensiones públicas.*

Las pensiones abonadas por el Régimen General y los regímenes especiales, así como las no contributivas de la Seguridad Social, tendrán, a efectos de lo previsto en la presente sección, la consideración de pensiones públicas, a tenor de lo establecido en el artículo 42 de la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989.

Subsección 2.ª Pensiones contributivas

Artículo 57. *Limitación de la cuantía inicial de las pensiones.*

El importe inicial de las pensiones contributivas de la Seguridad Social no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando el importe inicial de la pensión quede limitado en el ejercicio en el que se cause en la cuantía máxima de las pensiones contributivas establecida en el párrafo anterior, dicho importe se revalorizará el año siguiente mediante la aplicación del porcentaje previsto en el artículo 58.2 y las sucesivas revalorizaciones anuales se efectuarán sobre el importe resultante de la revalorización del año anterior.

En el caso de pensiones concurrentes, la suma de todas ellas no podrá superar el importe de la cuantía máxima vigente en la fecha del hecho causante de la nueva pensión, sin perjuicio de las revalorizaciones ulteriores conforme al artículo 58.2.

Si se extinguiera una de las pensiones concurrentes, la suma de las restantes no podrá superar la cuantía máxima vigente en el ejercicio en el que se reconoció la última pensión en vigor, sin perjuicio de las revalorizaciones ulteriores.

Artículo 58. *Revalorización y garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.*

1. Las pensiones contributivas de la Seguridad Social mantendrán su poder adquisitivo en los términos previstos en esta ley.

2. A estos efectos, todas las pensiones de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, incluido el complemento de brecha de género, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior.

En ese mismo porcentaje se actualizarán anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado la cuantía máxima de las pensiones a que se refiere el artículo 57 y la cuantía mínima de las pensiones prevista en el artículo 59.

3. Si el valor medio al que se refiere el apartado anterior fuera negativo, el importe de las pensiones no variará al comienzo del año.

4. **(Derogado)**

5. La revalorización de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales de las que esté a cargo de la Seguridad Social española un tanto por ciento de su cuantía teórica se llevará a cabo aplicando dicho tanto por ciento al incremento que hubiera correspondido de hallarse a cargo de la Seguridad Social española el cien por cien de la citada pensión.

Artículo 59. *Complementos para pensiones inferiores a la mínima.*

1. Los beneficiarios de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social que no perciban rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas, de régimen de atribución de rentas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

Los complementos por mínimos serán incompatibles con la percepción por el pensionista de los rendimientos indicados en el párrafo anterior cuando la suma de todas las percepciones mencionadas, excluida la pensión que se vaya a complementar, exceda el límite fijado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

A efectos del reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, de los rendimientos íntegros procedentes del trabajo, de capital y de actividades económicas percibidos por el pensionista y computados en los términos establecidos en la legislación fiscal, se excluirán los gastos deducibles de acuerdo con dicha legislación.

2. A las pensiones prorrateadas reconocidas en virtud de normas internacionales, una vez revalorizadas conforme a lo dispuesto en el artículo 58.5, se les añadirá, cuando proceda, el complemento por mínimos que corresponda. Dicho complemento consistirá en la diferencia entre la cuantía resultante de aplicar el tanto por ciento a cargo de la Seguridad Social española a la cuantía mínima establecida en cada ejercicio para la pensión de que se trate y la suma de la pensión prorrateada española más el importe de las pensiones públicas extranjeras que tenga reconocidas el beneficiario en el caso de que sean concurrentes.

3. Si después de haber aplicado lo dispuesto en el apartado anterior la suma de los importes de las pensiones reconocidas al amparo de una norma internacional y, en su caso, del importe del complemento, calculado según lo previsto en el apartado anterior, fuese inferior al importe mínimo de la pensión de que se trate vigente en cada momento en

España, se garantizará al beneficiario, en tanto resida en territorio español y reúna los requisitos exigidos al efecto, la diferencia entre la suma de las pensiones reconocidas, españolas y extranjeras, y el referido importe mínimo. A estos efectos, las cuantías fijas del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez tendrán la consideración de importes mínimos.

4. El importe de los complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez. Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que correspondería a la pensión no contributiva por aplicación de lo establecido en el artículo 364.1.a) para las unidades económicas en las que concurran dos beneficiarios con derecho a pensión.

Cuando la pensión de orfandad se incremente en la cuantía de la pensión de viudedad, el límite del importe de los complementos por mínimos a que se refiere el párrafo anterior solo quedará referido al de la pensión de viudedad que genera el incremento de la pensión de orfandad.

Los pensionistas de gran incapacidad que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que les atiende no resultarán afectados por los límites establecidos en este apartado.

Artículo 60. *Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.*

1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que sea titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

a) Tener reconocida una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor de los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.

b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

2.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

3.ª En cualquiera de los supuestos a que se refieren las condiciones 1.ª y 2.ª para el cálculo de períodos cotizados y de bases de cotización no se tendrán en cuenta los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237.

4.ª Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que sea titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

5.ª El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.

2. El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes.

Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento.

3. Este complemento tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva.

El importe del complemento por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.

La percepción del complemento estará sujeta además a las siguientes reglas:

a) Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento.

A efectos de determinar el derecho al complemento, así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados.

b) No se reconocerá el derecho al complemento al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer, en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.

c) El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho al mismo.

d) El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en los artículos 57 y 58.7.

e) El importe de este complemento no tendrá la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos previsto en el artículo 59. Cuando concurran dichos requisitos, se reconocerá la cuantía mínima de pensión según establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. A este importe se sumará el complemento para la reducción de la brecha de género.

f) Cuando la pensión contributiva que determina el derecho al complemento se cause por totalización de períodos de seguro a *prorrata temporis* en aplicación de normativa internacional, el importe real del complemento será el resultado de aplicar a la cuantía a la que se refiere el apartado anterior, que será considerada importe teórico, la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.

4. No se tendrá derecho a este complemento en los casos de jubilación parcial, a la que se refiere el artículo 215 y el apartado sexto de la disposición transitoria cuarta.

No obstante, se reconocerá el complemento que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, el complemento se abonará en tanto la persona beneficiaria perciba una de las pensiones citadas en el apartado 1. En consecuencia, su nacimiento, suspensión y extinción coincidirá con el de la pensión que haya determinado su reconocimiento. No obstante, cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta,

de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última.

6. Los complementos que pudieran ser reconocidos en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social serán incompatibles entre sí, siendo abonado en el régimen en el que el causante de la pensión tenga más periodos de alta.

7. Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.

Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquél que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento.

Artículo 61. *Pensiones extraordinarias originadas por actos de terrorismo.*

1. Las pensiones extraordinarias que se reconozcan por la Seguridad Social, originadas por actos de terrorismo, no estarán sujetas a los límites de reconocimiento inicial y de revalorización de pensiones previstos en esta ley.

2. El importe mínimo mensual de las pensiones extraordinarias por actos de terrorismo que se reconozcan y abonen por la Seguridad Social será el equivalente al triple del indicador público de renta de efectos múltiples vigente en cada momento.

Las diferencias existentes entre las cuantías de las pensiones que hubieran correspondido y las que realmente se abonen serán financiadas con cargo a los Presupuestos del Estado.

A los efectos previstos en este apartado, las pensiones por muerte y supervivencia causadas por un mismo hecho se computarán conjuntamente.

Subsección 3.ª Pensiones no contributivas

Artículo 62. *Revalorización.*

Las pensiones no contributivas de la Seguridad Social serán actualizadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, al menos, en el mismo porcentaje que dicha ley establezca como incremento general de las pensiones contributivas de la Seguridad Social.

Sección 5.ª Servicios sociales

Artículo 63. *Objeto.*

Como complemento de las prestaciones correspondientes a las situaciones específicamente protegidas por la Seguridad Social, esta, con sujeción a lo dispuesto por el departamento ministerial que corresponda y en conexión con sus respectivos órganos y servicios, extenderá su acción a las prestaciones de servicios sociales, establecidas legal o reglamentariamente, de conformidad con lo previsto en el artículo 42.1.e).

Sección 6.ª Asistencia social

Artículo 64. *Concepto.*

1. La Seguridad Social, con cargo a los fondos que a tal efecto se determinen, podrá dispensar a las personas incluidas en su campo de aplicación y a los familiares o asimilados que de ellas dependan los servicios y auxilios económicos que, en atención a estados y situaciones de necesidad, se consideren precisos, previa demostración, salvo en casos de urgencia, de que el interesado carece de los recursos indispensables para hacer frente a tales estados o situaciones.

En las mismas condiciones, en los casos de separación judicial o divorcio, tendrán derecho a las prestaciones de asistencia social el cónyuge o ex cónyuge y los descendientes que hubieran sido beneficiarios por razón de matrimonio o filiación.

Reglamentariamente se determinarán las condiciones de la prestación de asistencia social al cónyuge e hijos, en los casos de separación de hecho, de las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

2. La asistencia social podrá ser concedida por las entidades gestoras con el límite de los recursos consignados a este fin en los Presupuestos correspondientes, sin que los servicios o auxilios económicos otorgados puedan comprometer recursos del ejercicio económico siguiente a aquel en que tenga lugar la concesión.

Artículo 65. *Contenido de las ayudas asistenciales.*

Las ayudas asistenciales comprenderán, entre otras, las que se dispensen por tratamientos o intervenciones especiales, en casos de carácter excepcional, por un determinado facultativo o en determinada institución; por pérdida de ingresos como consecuencia de la rotura fortuita de aparatos de prótesis, y cualesquiera otras análogas cuya percepción no esté regulada en esta ley ni en las normas específicas aplicables a los regímenes especiales.

CAPÍTULO V

Gestión de la Seguridad Social

Sección 1.ª Entidades gestoras

Artículo 66. *Enumeración.*

1. La gestión y administración de la Seguridad Social se efectuará, bajo la dirección y tutela de los respectivos departamentos ministeriales, con sujeción a los principios de simplificación, racionalización, economía de costes, solidaridad financiera y unidad de caja, eficacia social y descentralización, por las siguientes entidades gestoras:

a) El Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, con excepción de las que se mencionan en el apartado c) siguiente.

b) El Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, para la administración y gestión de servicios sanitarios.

c) El Instituto de Mayores y Servicios Sociales, para la gestión de las pensiones no contributivas de invalidez y de jubilación, así como de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

2. Las distintas entidades gestoras, a efectos de la debida homogeneización y racionalización de los servicios, coordinarán su actuación en orden a la utilización de instalaciones sanitarias, mediante los conciertos o colaboraciones que al efecto se determinen entre las mismas.

Artículo 67. *Estructura y competencias.*

1. El Gobierno, a propuesta del departamento ministerial de tutela, reglamentará la estructura y competencias de las entidades a que se refiere el artículo anterior.

2. Las entidades gestoras desarrollarán su actividad en régimen descentralizado, en los diferentes ámbitos territoriales.

3. Los centros asistenciales de las entidades gestoras podrán ser gestionados y administrados por las entidades locales.

Artículo 68. *Naturaleza jurídica.*

1. Las entidades gestoras tienen la naturaleza de entidades de derecho público y capacidad jurídica para el cumplimiento de los fines que les están encomendados.

2. El régimen jurídico de dichas entidades será el establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Artículo 69. *Participación en la gestión.*

Se faculta al Gobierno para regular la participación en el control y vigilancia de la gestión de las entidades gestoras, que se efectuará desde el nivel estatal al local, por órganos en los que figurarán, fundamentalmente, por partes iguales, representantes de las organizaciones sindicales, de las organizaciones empresariales y de la Administración Pública.

Artículo 70. *Relaciones y servicios internacionales.*

Las entidades gestoras, con la previa conformidad del departamento ministerial de tutela, podrán pertenecer a asociaciones y organismos internacionales, concertar operaciones, establecer reciprocidad de servicios con instituciones extranjeras de análogo carácter y participar, en la medida y con el alcance que se les atribuya, en la ejecución de los convenios internacionales de Seguridad Social.

Artículo 71. *Suministro de información a la Administración de la Seguridad Social.*

1. Se establecen los siguientes supuestos de suministro de información a la Administración de la Seguridad Social:

a) Por los organismos competentes dependientes del Ministerio de Hacienda o, en su caso, de las comunidades autónomas o de las diputaciones forales, se facilitarán, dentro de cada ejercicio anual, conforme al artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General tributaria y normativa foral equivalente, a las entidades gestoras de la Seguridad Social responsables de la gestión de las prestaciones económicas y, a petición de las mismas, los datos relativos a los niveles de renta, patrimonio y demás ingresos o situaciones de los titulares de prestaciones en cuanto determinen el derecho a las mismas, así como de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de las unidades familiares, siempre que deban tenerse en cuenta para el reconocimiento, mantenimiento o cuantía de dichas prestaciones a fin de verificar si aquellos cumplen en todo momento las condiciones necesarias para la percepción de las prestaciones y en la cuantía legalmente establecida.

Asimismo, facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social que gestionen ayudas o subvenciones públicas, la información sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias, así como los datos relativos a las inhabilitaciones para obtener este tipo de ayudas o subvenciones y a la concesión de las mismas que deban tenerse en cuenta para el reconocimiento del derecho o el importe de las ayudas o subvenciones a conceder.

Igualmente, deberán facilitar a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos telemáticos y automatizados que se establezcan, toda la información de carácter tributario necesaria de que dispongan para la realización de la regularización de cuotas a la que se refiere el artículo 308. El suministro de esta información deberá llevarse a cabo en el plazo más breve posible tras la finalización de los plazos de presentación por parte de los sujetos obligados de las correspondientes declaraciones tributarias, debiendo establecerse los adecuados mecanismos de intercambio de información.

b) El organismo que designe el Ministerio de Justicia facilitará a las entidades gestoras de la Seguridad Social la información que estas soliciten acerca de las inscripciones y datos que guarden relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Además, el encargado del Registro Central de Penados y el del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes comunicará al menos semanalmente a las entidades gestoras de la Seguridad Social los datos relativos a penas, medidas de seguridad y medidas cautelares impuestas por existir indicios racionales de criminalidad por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la víctima fuera ascendiente, descendiente, hermano, cónyuge o ex cónyuge del investigado, o estuviera o hubiese estado ligada a él por una relación de afectividad análoga a la conyugal. Estas comunicaciones se realizarán a los efectos de lo previsto en los artículos 231, 232, 233 y 234 de la presente ley; en los artículos 37 bis y 37 ter del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, y en los artículos 4, 5, 6, 7 y 10 del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.

c) Los empresarios facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social los datos que estas les soliciten, por vía telemática siempre que esté habilitado un canal para su remisión informática, con el fin de poder efectuar las comunicaciones a través de sistemas electrónicos que garanticen un procedimiento de comunicación ágil en el reconocimiento y control de las prestaciones de la Seguridad Social relativas a sus trabajadores.

Los datos que se faciliten en relación con los trabajadores deberán identificar, en todo caso, nombre y apellidos, documento nacional de identidad o número de identificación de extranjero y domicilio.

d) Por el Instituto Nacional de Estadística se facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social responsables de la gestión de las prestaciones económicas, así como de la formación marítima y sanitaria de los trabajadores del mar, los datos de domicilio relativos al Padrón municipal referidos al periodo que se requiera, comprendiendo, en su caso, los del padrón histórico y/o colectivo del domicilio, así como dónde residen o han residido los ciudadanos, cuando dichos datos puedan guardar relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a dichas prestaciones en cualquier procedimiento, así como con la actualización de la información obrante en las bases de datos del sistema de Seguridad Social.

e) El Ministerio del Interior facilitará a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos las fechas de concesión, prórroga o modificación de las situaciones de las personas extranjeras en España, de renovación, recuperación o, en su caso, extinción de las autorizaciones de residencia, y sus efectos, así como los movimientos fronterizos de las personas que tengan derecho a una prestación para cuya percepción sea necesario el cumplimiento del requisito de residencia efectiva en España.

Asimismo, facilitará a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos los datos incorporados en el Documento Nacional de Identidad o, en el caso de extranjeros, documentación de identidad equivalente de las personas, cuyos datos tengan trascendencia en procedimientos seguidos ante dichas entidades gestoras.

f) Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social facilitarán telemáticamente a las entidades gestoras responsables de la gestión de las prestaciones económicas de la Seguridad Social los datos que puedan afectar al nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones y los importes de las mismas que sean reconocidas por aquellas. Asimismo, facilitaran a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social los datos que puedan afectar a la prestación por cese de actividad cuando así sea requerido para ello.

g) El Instituto de Mayores y Servicios Sociales y los organismos competentes de las comunidades autónomas facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social los datos de grado y nivel de dependencia y los datos incluidos en los certificados de discapacidad que puedan guardar relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones en cualquier procedimiento, así como con la actualización de la información obrante en las bases de datos del sistema de Seguridad Social y en el sistema de información Tarjeta Social Digital.

Con la misma finalidad, facilitarán los datos de los beneficiarios, importes y fecha de efectos de concesión, modificación o extinción, de las prestaciones económicas previstas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales suministrará al Instituto Nacional de la Seguridad Social la información relativa a las mencionadas prestaciones económicas que figure en el sistema de información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, previsto en el artículo 37 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

h) Las comunidades autónomas facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos los datos relativos a las fechas de reconocimiento y vencimiento de los títulos de familias numerosas, así como los datos relativos a los miembros de la unidad familiar incluidos en los mismos, que puedan guardar relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones en cualquier procedimiento, así como con la actualización de la información obrante en las bases de datos del sistema.

Asimismo, facilitarán a las entidades gestoras de Seguridad Social que gestionen ayudas o subvenciones públicas, los datos sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias que deban tenerse en cuenta para el reconocimiento del derecho o el importe de las ayudas o subvenciones a conceder.

Por otra parte, facilitarán a la entidad gestora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar los datos sobre el permiso de explotación marisquera, que puedan guardar relación con la incorporación de los trabajadores dedicados al marisqueo en el citado Régimen Especial.

i) La Dirección General de la Marina Mercante facilitará a la entidad gestora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar los datos sobre las titulaciones correspondientes a los trabajadores embarcados que puedan guardar relación con el acceso a la formación marítima prestada por dicha entidad.

j) Las mutualidades de previsión social alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y los colegios profesionales, facilitarán a la Administración de la Seguridad Social, cuando así se le solicite, los datos de los profesionales colegiados que puedan afectar a las prestaciones, así como a la afiliación, alta, baja y variación de datos y cotización.

k) Las entidades gestoras de los fondos de pensiones en los que se integren los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y de instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las comunidades autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social facilitarán anualmente antes de la finalización del mes de marzo, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social, la información sobre las contribuciones empresariales satisfechas a dichos instrumentos respecto de cada trabajador y relativas a cada uno de los meses a los que se refiera la información.

2. Todos los datos relativos a los solicitantes de prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social que obren en poder de las entidades gestoras y que hayan sido remitidos por otros organismos públicos o por empresas mediante transmisión telemática, o cuando aquellos se consoliden en las bases de datos corporativas del sistema de la Seguridad Social como consecuencia del acceso electrónico directo a las bases de datos corporativas de otros organismos o empresas, surtirán plenos efectos y tendrán la misma validez que si hubieran sido notificados por dichos organismos o empresas mediante certificación en soporte papel.

Los suministros de información a las entidades gestoras de la Seguridad Social mencionados en este apartado y en el anterior no precisarán consentimiento previo del interesado.

Los datos, informes y antecedentes suministrados conforme a lo dispuesto en este apartado y en el anterior únicamente serán tratados en el marco de las funciones de gestión de prestaciones atribuidas a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77.

3. En los procedimientos de declaración y revisión de la incapacidad permanente, a efectos de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, así como en lo que respecta al reconocimiento y control de las prestaciones por incapacidad temporal, orfandad o asignaciones familiares por hijo a cargo, las instituciones sanitarias, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y las empresas colaboradoras remitirán a las entidades gestoras de la Seguridad Social los informes, la historia clínica y demás datos médicos, relacionados con las lesiones y dolencias padecidas por el interesado que resulten relevantes para la resolución del procedimiento.

Los inspectores médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el ejercicio de sus funciones, cuando sea necesario para el reconocimiento y control del percibo de las prestaciones de los trabajadores pertenecientes al sistema de la Seguridad Social, y para la determinación de contingencia, así como los médicos de sanidad marítima adscritos al Instituto Social de la Marina, para llevar a cabo los reconocimientos médicos de embarque marítimo, informando de estas actuaciones, y en los términos y condiciones que se acuerden entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y los Servicios de Salud de las

Comunidades Autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, tendrán acceso electrónico y en papel a la historia clínica de dichos trabajadores, existente en los servicios públicos de salud, en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en las empresas colaboradoras y en los centros sanitarios privados.

Las entidades gestoras de la Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias de reconocimiento y control de las prestaciones, recibirán los partes médicos de incapacidad temporal expedidos por los servicios públicos de salud, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y las empresas colaboradoras, a efectos del tratamiento de los datos contenidos en los mismos. Asimismo, las entidades gestoras y las entidades colaboradoras con la Seguridad Social podrán facilitarse, recíprocamente, los datos relativos a las beneficiarias que resulten necesarios para el reconocimiento y control de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

La inspección médica de los servicios públicos de salud tendrá acceso electrónico a los datos médicos necesarios para el ejercicio de sus competencias, que obren en poder de las entidades gestoras de la Seguridad Social.

En los supuestos previstos en este apartado no será necesario recabar el consentimiento del interesado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6.1. e) y 9.2 h), del Reglamento (UE 2016/679) del Parlamento y el Consejo, de 27 de abril, 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).

4. Reglamentariamente se determinará la forma en que se remitirán a las entidades encargadas de la gestión de las pensiones de la Seguridad Social los datos que aquellas requieran para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 72. *Registro de Prestaciones Sociales Públicas.*

1. Corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social la gestión y funcionamiento del Registro de Prestaciones Sociales Públicas, constituido en la Seguridad Social, con arreglo a las prescripciones establecidas legal y reglamentariamente.

2. El Registro de Prestaciones Sociales Públicas integrará las prestaciones sociales públicas de carácter económico, destinadas a personas o familias, que se relacionan a continuación:

a) Las pensiones abonadas por el Régimen de Clases Pasivas del Estado y, en general, las abonadas con cargo a créditos de la Sección 07 del Presupuesto de Gastos del Estado.

b) Las pensiones abonadas por el Régimen General y los regímenes especiales de la Seguridad Social y, en general, cualesquiera otras abonadas por las entidades gestoras y colaboradoras del sistema de la Seguridad Social, en cuanto estén financiadas con recursos públicos.

c) Las pensiones abonadas por aquellas entidades que actúan como sustitutorias de las entidades gestoras del sistema de la Seguridad Social, a que se refiere el Real Decreto 1879/1978, de 23 de junio, por el que se dictan normas de aplicación a las entidades de previsión social que actúan como sustitutorias de las correspondientes entidades gestoras del Régimen General o de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

d) Las pensiones no contributivas de la Seguridad Social.

e) Las pensiones abonadas por el Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por los Fondos Especiales del Instituto Social de las Fuerzas Armadas y de la Mutualidad General Judicial y también, en su caso, por estas Mutualidades Generales, así como las abonadas por el Fondo Especial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

f) Las pensiones abonadas por el sistema o regímenes de previsión de las comunidades autónomas, las corporaciones locales y por los propios entes.

g) Las pensiones abonadas por las mutualidades, montepíos o entidades de previsión social que se financien en todo o en parte con recursos públicos.

h) Las pensiones abonadas por empresas o sociedades con participación mayoritaria, directa o indirecta, en su capital del Estado, comunidades autónomas, corporaciones locales u organismos autónomos de uno y otras, bien directamente, bien mediante la suscripción de

la correspondiente póliza de seguro con una institución distinta cualquiera que sea la naturaleza jurídica de esta, o por las mutualidades o entidades de previsión de aquellas, en las cuales las aportaciones directas de los causantes de la prestación no sean suficientes para la cobertura de las prestaciones a sus beneficiarios y su financiación se complemente con recursos públicos, incluidos los de la propia empresa o sociedad.

i) Las pensiones abonadas por la Administración del Estado o las comunidades autónomas en virtud de la Ley 45/1960, de 21 de julio, de Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro, y del Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio, por el que se regula la concesión de ayudas del Fondo Nacional de Asistencia Social a ancianos y a enfermos o inválidos incapacitados para el trabajo.

j) Los subsidios económicos de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona previstos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, cuya percepción se mantenga conforme a lo previsto en la disposición transitoria única del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

k) Las prestaciones económicas abonadas en virtud del Real Decreto 728/1993, de 14 de mayo, por el que se establecen pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles, así como del Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados.

l) Los subsidios de desempleo en favor de trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, así como los de mayores de cincuenta y dos cuya percepción se mantenga.

m) Las asignaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo con dieciocho o más años y con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

n) La prestación económica vinculada al servicio, la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y la prestación económica de asistencia personalizada, reguladas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

ñ) La prestación económica de la Seguridad Social, de naturaleza no contributiva, de ingreso mínimo vital.

3. Las entidades, organismos o empresas responsables de la gestión de las prestaciones enumeradas en el apartado anterior quedan obligados a facilitar al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en la forma y en los plazos que reglamentariamente se establezcan, los datos identificativos de los titulares de las prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el reconocimiento y mantenimiento del derecho a aquellas, de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de las unidades familiares, y los importes y clases de las prestaciones abonadas y fecha de efectos de su concesión.

4. Las entidades y organismos responsables de la gestión de las prestaciones sociales públicas enumeradas en el apartado 2 podrán consultar los datos incluidos en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas que sean necesarios para el reconocimiento y mantenimiento de las prestaciones por ellos gestionadas, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este artículo queda derogado por la disposición derogatoria 1 de la Ley 6/2018, de 3 de julio.Ref. BOE-A-2018-9268. No obstante, se mantendrá en vigor hasta la fecha que se determine en la norma reglamentaria que, en desarrollo de la disposición adicional 141, Ref. BOE-A-2018-9268, regule la Tarjeta Social Digital, según establece la disposición transitoria 3 de la citada ley. Ref. BOE-A-2018-9268, en la redacción dada a ambas por la disposición final 5 del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo. Ref. BOE-A-2020-5493 y la disposición final 5 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21007

Sección 2.ª Servicios comunes

Artículo 73. *Creación.*

Corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el establecimiento de servicios comunes, así como la reglamentación de su estructura y competencias.

Artículo 74. *Tesorería General de la Seguridad Social.*

1. La Tesorería General de la Seguridad Social es un servicio común con personalidad jurídica propia, en el que, por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos financieros, tanto por operaciones presupuestarias como extrapresupuestarias. Tendrá a su cargo la custodia de los fondos, valores y créditos y las atenciones generales y de los servicios de recaudación de derechos y pagos de las obligaciones del sistema de la Seguridad Social.
2. A la Tesorería General de la Seguridad Social le será de aplicación lo previsto para las entidades gestoras en el artículo 70.

Artículo 74 bis. *Gerencia de Informática de la Seguridad Social.*

1. La Gerencia de Informática de la Seguridad Social es un servicio común para la gestión y administración de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sistema de Seguridad Social, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y adscrita a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, con rango de Subdirección General.
2. Su régimen jurídico es el establecido en la disposición adicional decimotercera de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.

Sección 3.ª Normas comunes a las entidades gestoras y servicios comunes

Artículo 75. *Reserva de nombre.*

Ninguna entidad pública o privada podrá usar en España el título o los nombres de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, ni los que puedan resultar de la adición a los mismos de algunas palabras o de la mera combinación, en otra forma, de las principales que los constituyen. Tampoco podrán incluir en su denominación la expresión Seguridad Social, salvo expresa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Artículo 76. *Exenciones tributarias y otros beneficios.*

1. Las entidades gestoras y servicios comunes disfrutarán en la misma medida que el Estado, con las limitaciones y excepciones que, en cada caso, establezca la legislación fiscal vigente, de exención tributaria absoluta, incluidos los derechos y honorarios notariales y registrales, por los actos que realicen o los bienes que adquieran o posean afectados a sus fines, siempre que los tributos o exacciones de que se trate recaigan directamente sobre los organismos de referencia en concepto legal de contribuyente y sin que sea posible legalmente la traslación de la carga tributaria a otras personas.
2. También gozarán, en la misma medida que el Estado, de franquicia postal y telegráfica.
3. Las exenciones y demás privilegios contemplados en el presente artículo alcanzarán también a las entidades gestoras en cuanto afecten a la gestión de las mejoras voluntarias previstas en el artículo 43.

Artículo 77. *Reserva de datos.*

1. Los datos, informes o antecedentes obtenidos por la Administración de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones tienen carácter reservado y solo podrán utilizarse para los fines encomendados a las distintas entidades gestoras, servicios comunes y órganos que

integran la Administración de la Seguridad Social, sin que puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo que la cesión o comunicación tenga por objeto:

a) La investigación o persecución de delitos públicos por los órganos jurisdiccionales, el Ministerio Público o la Administración de la Seguridad Social.

b) La colaboración con las Administraciones tributarias a efectos del cumplimiento de obligaciones fiscales en el ámbito de sus competencias.

c) La colaboración con la Intervención General de la Seguridad Social, en el ejercicio de su control interno o con las demás entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, distintas del cedente y demás órganos de la Administración de la Seguridad Social.

d) La colaboración con cualesquiera otras administraciones públicas para la lucha contra el fraude en la obtención o percepción de ayudas o subvenciones a cargo de fondos públicos, incluidos los de la Unión Europea, para la obtención o percepción de prestaciones incompatibles en los distintos regímenes del sistema de la Seguridad Social y, en general, para el ejercicio de las funciones encomendadas legal o reglamentariamente a las mismas para las que los datos obtenidos por la Administración de la Seguridad Social resulten relevantes.

e) La colaboración con las comisiones parlamentarias de investigación en el marco legalmente establecido.

f) La protección por los órganos judiciales o por el Ministerio Público de los derechos e intereses de los menores y personas en cuyo favor se hayan establecido medidas de apoyo a su capacidad jurídica.

g) La colaboración con el Tribunal de Cuentas en el ejercicio de sus funciones de fiscalización de la Administración de la Seguridad Social.

h) La colaboración con los jueces y tribunales en el curso del proceso y para la ejecución de resoluciones judiciales firmes. La solicitud judicial de información exigirá resolución expresa, en la que, por haberse agotado los demás medios o fuentes de conocimiento sobre la existencia de bienes y derechos del deudor, se motive la necesidad de recabar datos de la Administración de la Seguridad Social.

i) La colaboración con el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones de inspección. El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso directo a los datos, informes y antecedentes obtenidos por la Administración de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones, que resulten necesarios para la preparación y ejercicio de sus funciones de inspección.

j) La colaboración con el Organismo Autónomo Jefatura Central de Tráfico para que este inicie, en su caso, el procedimiento de declaración de pérdida de vigencia del permiso o la licencia de conducción de vehículo a motor por incumplimiento de los requisitos para su otorgamiento cuando, con ocasión de la tramitación de un procedimiento para el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente a un trabajador profesional de la conducción en el dictamen-propuesta emitido por el órgano competente se proponga la declaración de la situación de incapacidad permanente como consecuencia de presentar limitaciones orgánicas y/o funcionales que disminuyan o anulen su capacidad de conducción de vehículos a motor.

La colaboración se realizará mediante un aviso al citado organismo emitido por la correspondiente Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social a propuesta del órgano competente para la emisión del dictamen-propuesta, en el que no se harán constar otros datos relativos a la salud del trabajador afectado.

k) La finalidad de facilitar la información que sea estrictamente necesaria para el reconocimiento y control de las prestaciones de carácter social competencia de las Comunidades Autónomas y entidades locales, a través de la adhesión a los procedimientos informáticos y con los requisitos de tratamiento de la información establecidos por la correspondiente entidad gestora. La información facilitada no podrá ser utilizada con ninguna otra finalidad si no es con el consentimiento del interesado.

l) La colaboración con cualesquiera otras administraciones públicas para el suministro e intercambio de datos en materia de Seguridad Social para fines de estadística pública en los términos de la legislación reguladora de dicha función pública.

m) Fines de investigación científica en el ámbito de la protección social, en el marco establecido por 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 (Reglamento general de protección de datos), incluidas las posibles comunicaciones instrumentales que, a efectos de la realización de la investigación, resulte preciso efectuar a sujetos distintos de aquellos que lleven a cabo directamente dicha investigación. Se entenderán comprendidas en esta finalidad las actividades de evaluación de las políticas públicas en materia de protección social.

Los tratamientos que se efectúen en relación con esta finalidad se limitarán a los datos estrictamente imprescindibles para la realización de la actividad de que se trate, utilizándose los procedimientos adecuados que no permitan la identificación de los interesados. Ello no impedirá la comunicación de datos sin anonimizar a efectos meramente instrumentales cuando ello resulte imprescindible para realizar la actividad, se limite a los datos estrictamente necesarios, se garantice que el encargado del tratamiento no podrá utilizarlos con otra finalidad y el tratamiento ulterior garantice la no identificación de los interesados.

El tratamiento de los datos a los que se refieren los artículos 9 y 10 del Reglamento (UE) 2016/679 únicamente se efectuará cuando exista consentimiento expreso de los afectados.

n) La colaboración con la Dirección General de la Marina Mercante para el control de la situación de alta en la Seguridad Social y respecto al reconocimiento médico de embarque marítimo de los tripulantes y de los botiquines de las embarcaciones en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas en relación con el despacho de buques.

Los datos, informes o antecedentes a los que se refiere este apartado se cederán o comunicarán a través de medios electrónicos, salvo que, a criterio de la Administración de la Seguridad Social, por la naturaleza de los informes o antecedentes no puedan utilizarse tales medios. La entidad gestora, servicio común u órgano que ceda o comunique estos datos, informes o antecedentes, establecerá los procedimientos y datos a través de los cuales se debe realizar dicha cesión o comunicación.

ñ) La colaboración con la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos con objeto de garantizar un óptimo desarrollo de las políticas activas de empleo en el marco competencial que le atribuye la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y la demás normativa vigente en la materia, concretamente en lo referido a 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.

o) El suministro, a través de procedimientos automatizados, a las Administraciones tributarias de la información necesaria para la regularización de bases de cotización y cuotas a la que se refiere el artículo 308.

2. El acceso a los datos, informes o antecedentes de todo tipo obtenidos por la Administración de la Seguridad Social sobre personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su soporte, por el personal al servicio de aquella y para fines distintos de las funciones que le son propias, se considerará siempre falta disciplinaria grave.

3. Cuantas autoridades y personal al servicio de la Administración de la Seguridad Social tengan conocimiento de estos datos o informes estarán obligados al más estricto y completo sigilo respecto de ellos, salvo en los casos de los delitos citados, en los que se limitarán a deducir el tanto de culpa o a remitir al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que se estimen constitutivos de delito. Con independencia de las responsabilidades penales o civiles que pudieran corresponder, la infracción de este particular deber de sigilo se considerará siempre falta disciplinaria muy grave.

Artículo 78. *Régimen de personal.*

1. Los funcionarios de la Administración de la Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y las demás disposiciones que les sean de aplicación.

2. Corresponde al Gobierno, a propuesta del ministro competente, el nombramiento y cese de los cargos directivos con categoría de director general o asimilada.

CAPÍTULO VI

Colaboración en la gestión de la Seguridad Social

Sección 1.ª Entidades colaboradoras

Artículo 79. *Enumeración.*

1. La colaboración en la gestión del sistema de la Seguridad Social se llevará a cabo por mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y por empresas, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

2. La colaboración en la gestión se podrá realizar también por asociaciones, fundaciones y entidades públicas y privadas, previa su inscripción en un registro público.

Sección 2.ª Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Subsección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 80. *Definición y objeto.*

1. Son mutuas colaboradoras con la Seguridad Social las asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e inscripción en el registro especial dependiente de este, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en esta ley.

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, una vez constituidas, adquieren personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. El ámbito de actuación de las mismas se extiende a todo el territorio del Estado.

2. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social tienen por objeto el desarrollo, mediante la colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de las siguientes actividades de la Seguridad Social:

a) La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.

b) La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

c) La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

d) La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en el título V.

e) La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

f) Las demás actividades de la Seguridad Social que les sean atribuidas legalmente.

3. La colaboración de las mutuas en la gestión de la Seguridad Social no podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil ni comprenderá actividades de captación de empresas asociadas o de trabajadores adheridos. Tampoco podrá dar lugar a la concesión de beneficios de ninguna clase a favor de los empresarios asociados, ni a la sustitución de estos en las obligaciones que les correspondan por su condición de empresarios.

4. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan, sin perjuicio de la naturaleza privada de la entidad.

Artículo 81. *Constitución de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.*

1. La constitución de una mutua colaboradora con la Seguridad Social exige el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que concurran un mínimo de cincuenta empresarios, quienes a su vez cuenten con un mínimo de treinta mil trabajadores y un volumen de cotización por contingencias profesionales no inferior a veinte millones de euros.

b) Que limiten su actividad al ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 80.

c) Que presten fianza, en la cuantía que establezcan las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones.

d) Que exista autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previa aprobación de los estatutos de la mutua, e inscripción en el registro administrativo dependiente del mismo.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, una vez comprobada la concurrencia de los requisitos establecidos en las letras a), b) y c) del apartado anterior y que los estatutos se ajustan al ordenamiento jurídico, autorizará la constitución de la mutua colaboradora con la Seguridad Social y ordenará su inscripción en el Registro de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social dependiente del mismo. La orden de autorización se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», en la que asimismo se consignará su número de registro, adquiriendo desde entonces personalidad jurídica.

3. La denominación de la mutua incluirá la expresión «Mutua Colaboradora con la Seguridad Social», seguida del número con el que haya sido inscrita. La denominación deberá ser utilizada en todos los centros y dependencias de la entidad, así como en sus relaciones con sus asociados, adheridos y trabajadores protegidos, y con terceros.

Artículo 82. *Particularidades de las prestaciones y servicios gestionados.*

1. Las prestaciones y los servicios atribuidos a la gestión de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social forman parte de la acción protectora del sistema y se dispensarán a favor de los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y de los trabajadores por cuenta propia adheridos conforme a las normas del régimen de la Seguridad Social en el que estén encuadrados y con el mismo alcance que dispensan las entidades gestoras en los supuestos atribuidos a las mismas, con las particularidades establecidas en los siguientes apartados.

2. Respecto de las contingencias profesionales, corresponderá a las mutuas la determinación inicial del carácter profesional de la contingencia, sin perjuicio de su posible revisión o calificación por la entidad gestora competente de acuerdo con las normas de aplicación.

Los actos que dicten las mutuas, por los que reconozcan, suspendan, anulen o extingan derechos en los supuestos atribuidos a las mismas, serán motivados y se formalizarán por escrito, estando supeditada su eficacia a la notificación al interesado. Asimismo se notificarán al empresario cuando el beneficiario mantenga relación laboral y produzcan efectos en la misma.

Las prestaciones sanitarias comprendidas en la protección de las contingencias profesionales serán dispensadas a través de los medios e instalaciones gestionados por las mutuas, mediante convenios con otras mutuas o con las administraciones públicas sanitarias, así como mediante conciertos con medios privados, en los términos establecidos en el artículo 258 y en las normas reguladoras del funcionamiento de las entidades.

3. Las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social son prestaciones asistenciales a favor de los empresarios asociados y de sus trabajadores dependientes, así como de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no generan derechos subjetivos, dirigidas a asistir a los mismos en el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social. También comprenderán actividades de asesoramiento a las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional, así como actividades de investigación, desarrollo e innovación a realizar directamente por las mutuas, dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social.

Corresponderá al órgano de dirección y tutela de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, establecer la planificación periódica de las actividades preventivas de la Seguridad Social que

desarrollarán aquellas, sus criterios, contenido y orden de preferencias, así como tutelar su desarrollo y evaluar su eficacia y eficiencia. Las comunidades autónomas que ostenten competencia de ejecución compartida en materia de actividades de prevención de riesgos laborales, y sin perjuicio de lo establecido en sus respectivos estatutos de autonomía, podrán comunicar al órgano de tutela de las mutuas las actividades que consideren que deban desarrollarse en sus respectivos ámbitos territoriales para que se incorporen a la planificación de las actividades preventivas de la Seguridad Social.

4. La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes a favor de los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y de los trabajadores por cuenta propia adheridos se desarrollará de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83.1.a), párrafo segundo, y 83.1.b), párrafo primero, y en las normas contenidas en el capítulo V del título II, así como en sus disposiciones de aplicación y desarrollo, con las particularidades previstas en los regímenes especiales y sistemas en que aquellos estuvieran encuadrados y en este apartado.

a) Corresponde a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social la función de declaración del derecho a la prestación económica, así como las de denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción del mismo, sin perjuicio del control sanitario de las altas y bajas médicas por parte de los servicios públicos de salud y de los efectos atribuidos a los partes médicos en esta ley y en sus normas de desarrollo.

Los actos que se dicten en el ejercicio de las funciones mencionadas en el párrafo anterior serán motivados y se formalizarán por escrito, estando supeditada su eficacia a la notificación al beneficiario. Asimismo se notificarán al empresario en los supuestos en que el beneficiario mantenga relación laboral.

Recibido el parte médico de baja, la mutua comprobará el cumplimiento por el beneficiario de los requisitos de afiliación, alta, periodo de carencia y restantes exigidos en el régimen de la Seguridad Social correspondiente y determinará el importe del subsidio, adoptando el acuerdo de declaración inicial del derecho a la prestación.

Durante el plazo de dos meses siguientes a la liquidación y pago del subsidio, los pagos que se realicen tendrán carácter provisional, pudiendo las mutuas regularizar los pagos provisionales, que adquirirán el carácter de definitivos cuando transcurra el mencionado plazo de dos meses.

b) Cuando las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, sobre la base del contenido de los partes médicos y de los informes emitidos en el proceso, así como a través de la información obtenida de las actuaciones de control y seguimiento o de las asistencias sanitarias previstas en la letra d), consideren que el beneficiario podría no estar impedido para el trabajo, podrán formular propuestas motivadas de alta médica a través de los médicos dependientes de las mismas, dirigidas a la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud. Las mutuas comunicarán simultáneamente al trabajador afectado y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, para su conocimiento, que se ha enviado la mencionada propuesta de alta.

La Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud estará obligada a comunicar a la mutua y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde el siguiente a la recepción de la propuesta de alta, la estimación de esta, con la emisión del alta, o su denegación, en cuyo caso acompañará informe médico motivado que la justifique. La estimación de la propuesta de alta dará lugar a que la mutua notifique la extinción del derecho al trabajador y a la empresa, señalando la fecha de efectos de esta.

En el supuesto de que la Inspección Médica considere necesario citar al trabajador para revisión médica, esta se realizará dentro del plazo de cinco días previsto en el párrafo anterior y no suspenderá el cumplimiento de la obligación establecida en el mismo. No obstante, en el caso de incomparecencia del trabajador el día señalado para la revisión médica, se comunicará la inasistencia en el mismo día a la mutua que realizó la propuesta. La mutua dispondrá de un plazo de cuatro días para comprobar si la incomparecencia fue justificada y suspenderá el pago del subsidio con efectos desde el día siguiente al de la incomparecencia. En caso de que el trabajador justifique la incomparecencia, la mutua acordará levantar la suspensión y repondrá el derecho al subsidio, y en caso de que la considere no justificada, adoptará el acuerdo de extinción del derecho en la forma establecida en la letra a) y lo notificará al trabajador y a la empresa, consignando la fecha de

efectos de este, que se corresponderá con el primer día siguiente al de su notificación al trabajador.

Cuando, excepcionalmente, la Inspección Médica del servicio público de salud no conteste a la propuesta de alta formulada por la mutua en la forma y plazo establecidos, esta última podrá solicitar la emisión del parte de alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, de acuerdo con las atribuciones conferidas en el artículo 170.1 y en el apartado 4 de la disposición adicional primera. El plazo para resolver la solicitud será de cinco días hábiles desde el siguiente a su recepción.

c) Las comunicaciones que se realicen entre los médicos de las mutuas, los pertenecientes al servicio público de salud y las entidades gestoras se realizarán preferentemente por medios electrónicos, siendo válidas y eficaces desde el momento en que se reciban en el centro donde aquellos desarrollen sus funciones.

Igualmente las mutuas comunicarán las incidencias que se produzcan en sus relaciones con el servicio público de salud o cuando la empresa incumpla sus obligaciones al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que adoptará, en su caso, las medidas que correspondan.

Las mutuas no podrán desarrollar las funciones de gestión de la prestación a través de medios concertados, sin perjuicio de recabar, en los términos establecidos en la letra d), los servicios de los centros sanitarios autorizados para realizar pruebas diagnósticas o tratamientos terapéuticos y rehabilitadores que las mismas soliciten.

d) Son actos de control y seguimiento de la prestación económica, aquellos dirigidos a comprobar la concurrencia de los hechos que originan la situación de necesidad y de los requisitos que condicionan el nacimiento o mantenimiento del derecho, así como los exámenes y reconocimientos médicos. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán realizar los mencionados actos a partir del día de la baja médica y, respecto de las citaciones para examen o reconocimiento médico, la incomparecencia injustificada del beneficiario será causa de extinción del derecho a la prestación económica, de conformidad con lo establecido en el artículo 174, en los términos que se establezcan reglamentariamente, sin perjuicio de la suspensión cautelar prevista en el artículo 175.3.

Asimismo las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores, con la finalidad de evitar la prolongación innecesaria de los procesos previstos en esta disposición, previa autorización del médico del servicio público de salud y consentimiento informado del paciente.

Los resultados de estas pruebas y tratamientos se pondrán a disposición del facultativo del servicio público de salud que asista al trabajador a través de los servicios de interoperabilidad del Sistema Nacional de Salud, para su incorporación en la historia clínica electrónica del paciente.

Las pruebas diagnósticas y los tratamientos terapéuticos y rehabilitadores se realizarán principalmente en los centros asistenciales gestionados por las mutuas para dispensar la asistencia derivada de las contingencias profesionales, en el margen que permita su aprovechamiento, utilizando los medios destinados a la asistencia de patologías de origen profesional, y, con carácter subsidiario, podrán realizarse en centros concertados, autorizados para dispensar sus servicios en el ámbito de las contingencias profesionales, con sujeción a lo establecido en el párrafo anterior y en los términos que se establezcan reglamentariamente. En ningún caso las pruebas y tratamientos supondrán la asunción de la prestación de asistencia sanitaria derivada de contingencias comunes ni dará lugar a la dotación de recursos destinados a esta última.

e) Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán celebrar convenios y acuerdos con las entidades gestoras de la Seguridad Social y con los servicios públicos de salud, previa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para la realización en los centros asistenciales que gestionan, de reconocimientos médicos, pruebas diagnósticas, informes, tratamientos sanitarios y rehabilitadores, incluidas intervenciones quirúrgicas, que aquellos les soliciten, en el margen que permita su destino a las funciones de la colaboración. Los convenios y acuerdos autorizados fijarán las compensaciones económicas que hayan de satisfacerse como compensación a la mutua por los servicios dispensados, así como la forma y condiciones de pago.

Con carácter subsidiario respecto de los convenios y acuerdos previstos en el párrafo anterior, siempre que los centros asistenciales que gestionan dispongan de un margen de

aprovechamiento que lo permita, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán celebrar conciertos con entidades privadas, previa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y mediante compensación económica conforme a lo que se establezca reglamentariamente, para la realización de las pruebas y los tratamientos señalados a favor de las personas que aquellos les soliciten, los cuales se supeditarán a que las actuaciones que se establezcan no perjudiquen los servicios a que los centros están destinados, ni perturben la debida atención a los trabajadores protegidos ni a los que remitan las entidades públicas, ni minoren los niveles de calidad establecidos para los mismos.

Los derechos de créditos que generen los convenios, acuerdos y conciertos son recursos públicos de la Seguridad Social, siendo de aplicación a los mismos lo dispuesto en el artículo 84.2.

f) Sin perjuicio de los mecanismos y procedimientos regulados en los apartados anteriores, las entidades gestoras de la Seguridad Social o la mutuas colaboradoras con la Seguridad Social podrán establecer acuerdos de colaboración, con el fin de mejorar la eficacia en la gestión y el control de la incapacidad temporal, con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria o los servicios de salud de las comunidades autónomas.

g) La mutuas colaboradoras con 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 que se celebren de acuerdo con lo previsto reglamentariamente.

Artículo 83. *Régimen de opción de los empresarios asociados y de los trabajadores por cuenta propia adheridos.*

1. Los empresarios y los trabajadores por cuenta propia, en el momento de cumplir ante la Tesorería General de la Seguridad Social sus respectivas obligaciones de inscripción de empresa, afiliación y alta, harán constar la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y la protección por cese de actividad, de acuerdo con las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social en el que se encuadren, y comunicarán a aquella sus posteriores modificaciones. Corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social el reconocimiento de tales declaraciones y de sus efectos legales, en los términos establecidos reglamentariamente y sin perjuicio de las particularidades que se disponen en los apartados siguientes en caso de optarse a favor de una mutua colaboradora con la Seguridad Social.

La opción a favor de una mutua colaboradora con la Seguridad Social se realizará en la forma y tendrá el alcance que se establecen seguidamente:

a) Los empresarios que opten por una mutua para la protección de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de la Seguridad Social deberán formalizar con la misma el convenio de asociación y proteger en la misma entidad a todos los trabajadores correspondientes a los centros de trabajo situados en la misma provincia, entendiéndose por estos la definición contenida en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, los empresarios asociados podrán optar porque la misma mutua gestione la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de los trabajadores protegidos frente a las contingencias profesionales.

El convenio de asociación es el instrumento por el que se formaliza la asociación a la mutua y tendrá un periodo de vigencia de un año, que podrá prorrogarse por periodos de igual duración. Reglamentariamente se regulará el procedimiento para formalizar el convenio, su contenido y efectos.

b) Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos deberán formalizar la cobertura de la acción protectora por contingencias profesionales, incapacidad temporal y cese de actividad con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, debiendo optar por la misma mutua colaboradora para toda la acción protectora indicada. Asimismo, deberán

formalizar con una mutua colaboradora dicha acción protectora los trabajadores que cambien de entidad.

Para formalizar la gestión por cese de actividad suscribirán el anexo correspondiente al documento de adhesión, en los términos que establezcan las normas reglamentarias que regulan la colaboración.

Los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar podrán optar por proteger las contingencias profesionales con la entidad gestora o con una mutua colaboradora con la Seguridad Social. Los trabajadores incluidos en el grupo tercero de cotización deberán formalizar la protección de las contingencias comunes con la entidad gestora de la Seguridad Social. En todo caso, deberán formalizar la protección por cese de actividad con la entidad gestora o con la mutua con quien protejan las contingencias profesionales.

La protección se formalizará mediante documento de adhesión, por el cual el trabajador por cuenta propia se incorpora al ámbito gestor de la mutua de forma externa a la base asociativa de la misma y sin adquirir los derechos y obligaciones derivados de la asociación. El periodo de vigencia de la adhesión será de un año, pudiendo prorrogarse por periodos de igual duración. El procedimiento para formalizar el documento de adhesión, su contenido y efectos, se regulará reglamentariamente.

2. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social deberán aceptar toda proposición de asociación y de adhesión que se les formule, sin que la falta de pago de las cotizaciones sociales les excuse del cumplimiento de la obligación ni constituya causa de resolución del convenio o documento suscrito, o sus anexos.

3. La información y datos sobre los empresarios asociados, los trabajadores por cuenta propia adheridos y los trabajadores protegidos que obren en poder de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y, en general, los generados en el desarrollo de su actividad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social, tienen carácter reservado y están sometidos al régimen establecido en el artículo 77, sin que, en consecuencia, puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo en los supuestos establecidos en dicho artículo.

Artículo 84. *Régimen económico-financiero.*

1. El sostenimiento y funcionamiento de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, así como de las actividades, prestaciones y servicios comprendidos en su objeto, se financiarán mediante las cuotas de la Seguridad Social adscritas a las mismas, los rendimientos, incrementos, contraprestaciones y compensaciones obtenidos tanto de la inversión financiera de estos recursos como de la enajenación y cese de la adscripción por cualquier título de los bienes muebles e inmuebles de la Seguridad Social que estén adscritos a aquellas y, en general, mediante cualquier ingreso obtenido en virtud del ejercicio de la colaboración o por el empleo de los medios de la misma.

La Tesorería General de la Seguridad Social entregará a las mutuas las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ingresadas en aquella por los empresarios asociados a cada una o por los trabajadores por cuenta propia adheridos, así como la fracción de cuota correspondiente a la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la cuota por cese en la actividad de los trabajadores autónomos y el resto de cotizaciones que correspondan por las contingencias y prestaciones que gestionen, previa deducción de las aportaciones destinadas a las entidades públicas del sistema por el reaseguro obligatorio y por la gestión de los servicios comunes, así como de las cantidades que, en su caso, se establezcan legalmente.

2. Los derechos de crédito que se generen a consecuencia de prestaciones o servicios que dispensen las mutuas a favor de personas no protegidas por las mismas o, cuando estando protegidas, corresponda a un tercero su pago por cualquier título, así como los originados por prestaciones indebidamente satisfechas, son recursos públicos del sistema de la Seguridad Social adscritos a aquellas.

El importe de estos créditos será liquidado por las mutuas, las cuales reclamarán su pago del sujeto obligado en la forma y condiciones establecidas en la norma o concierto del que nazca la obligación y hasta obtener su pago o, en su defecto, el título jurídico que

habilite la exigibilidad del crédito, el cual comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social para su recaudación con arreglo al procedimiento establecido en esta ley y en sus normas de desarrollo.

Los ingresos por servicios previstos en el artículo 82.2 dispensados a trabajadores no incluidos en el ámbito de actuación de la mutua, generarán crédito en el presupuesto de gastos de la mutua que presta el servicio, en los conceptos correspondientes a los gastos de la misma naturaleza que los que se originaron por la prestación de dichos servicios.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en todos los procedimientos dirigidos al cobro de la deuda, podrá autorizar el pago de los derechos de crédito en forma distinta a la de su ingreso en metálico y determinará el importe líquido del crédito que resulte extinguido, así como los términos y condiciones aplicables hasta la extinción del derecho. Cuando el sujeto obligado sea una administración pública o una entidad de la misma naturaleza y las deudas tengan su causa en la dispensación de asistencia sanitaria, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá asimismo autorizar el pago mediante dación de bienes, sin perjuicio de la aplicación del resto de facultades que se atribuyen al mismo hasta la extinción del derecho.

3. Las obligaciones económicas que se atribuyan a las Mutuas serán pagadas con cargo a los recursos públicos adscritos para el desarrollo de la colaboración, sin perjuicio de que aquellas obligaciones que tengan por objeto pensiones se financien de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.3.

4. Son gastos de administración de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social los derivados del sostenimiento y funcionamiento de los servicios administrativos de la colaboración y comprenderán los gastos de personal, los gastos corrientes en bienes y servicios, los gastos financieros y las amortizaciones de bienes inventariables. Estarán limitados anualmente al importe resultante de aplicar sobre los ingresos de cada ejercicio el porcentaje que corresponda de la escala que se establecerá reglamentariamente.

5. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social gozarán de exención tributaria, en los términos que se establecen para las entidades gestoras en el artículo 76.1.

Subsección 2.ª Órganos de gobierno y participación

Artículo 85. *Enumeración.*

Los órganos de gobierno de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social son la Junta General, la Junta Directiva y el Director Gerente.

El órgano de participación institucional es la Comisión de Control y Seguimiento.

La Comisión de Prestaciones Especiales es el órgano a quien corresponde la concesión de los beneficios de la asistencia social potestativa prevista en el artículo 96.1.b).

Artículo 86. *La Junta General.*

1. La Junta General es el órgano de gobierno superior de la mutua y estará integrada por todos los empresarios asociados, por una representación de los trabajadores por cuenta propia adheridos en los términos que reglamentariamente se establezcan, y por un representante de los trabajadores dependientes de la mutua. Carecerán de derecho a voto aquellos empresarios asociados, así como los representantes de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no estén al corriente en el pago de las cotizaciones sociales.

2. La Junta General se reunirá con carácter ordinario una vez al año, para aprobar el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales, y con carácter extraordinario las veces que sea convocada por la Junta Directiva cumplidos los requisitos que reglamentariamente se establezcan para su convocatoria y celebración.

3. Es competencia de la Junta General, en todo caso, la designación y renovación de los miembros de la Junta Directiva, ser informada sobre las dotaciones y aplicaciones del patrimonio histórico, la reforma de los estatutos, la fusión, absorción y disolución de la entidad, la designación de los liquidadores y la exigencia de responsabilidad a los miembros de la Junta Directiva.

4. Reglamentariamente se regulará el procedimiento y requisitos de convocatoria de la Junta General y el régimen de deliberación y adopción de sus acuerdos, así como el

ejercicio por los asociados de las acciones de impugnación de los acuerdos que sean contrarios a la ley, a los reglamentos e instrucciones de aplicación a la mutua o lesionen el interés de la entidad en beneficio de uno o varios asociados o de terceros, así como los intereses de la Seguridad Social. La acción de impugnación caducará en el plazo de un año desde la fecha de su adopción.

Artículo 87. *La Junta Directiva.*

1. La Junta Directiva es el órgano colegiado al que corresponde el gobierno directo de la mutua. Estará compuesta por entre diez y veinte empresarios asociados, de los cuales el treinta por ciento corresponderá a aquellas empresas que cuenten con mayor número de trabajadores, determinadas con arreglo a los tramos que se establecerán reglamentariamente, y un trabajador por cuenta propia adherido, todos ellos designados por la Junta General. También formará parte el representante de los trabajadores mencionado en el artículo anterior.

El nombramiento como miembro de la Junta Directiva estará supeditado a la confirmación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a excepción del representante de los trabajadores, y entre sus miembros se designará al Presidente de la misma, que será el Presidente de la entidad.

2. Es competencia de la Junta Directiva la convocatoria de la Junta General, la ejecución de los acuerdos adoptados por la misma, la formulación de los anteproyectos de presupuestos y de las cuentas anuales, que deberán ser firmados por el Presidente de la Junta Directiva, así como la exigencia de responsabilidad al Director Gerente y demás funciones que se establezcan que no estén reservadas a la Junta General. Reglamentariamente se regulará el régimen de funcionamiento de la Junta Directiva y de exigencia de responsabilidad.

3. Corresponde al Presidente de la Junta Directiva la representación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social, la convocatoria de las reuniones a la misma y moderar sus deliberaciones.

El régimen de indemnizaciones que se establezca regulará las que correspondan al Presidente de la Junta Directiva por las funciones específicas atribuidas y que en ningún caso podrán superar en su conjunto las retribuciones del Director Gerente.

4. No podrá recaer simultáneamente en la misma persona más de un cargo de la Junta Directiva, ya sea por sí misma o en representación de otras empresas asociadas, ni podrán formar parte de la Junta las personas o empresas que mantengan relación laboral o de servicios con la mutua, a excepción del representante de los trabajadores.

Artículo 88. *El Director Gerente y el resto de personal de la mutua.*

1. El Director Gerente ejerce la dirección ejecutiva de la mutua y le corresponde desarrollar sus objetivos generales y la dirección ordinaria de la entidad, sin perjuicio de estar sujeto a los criterios e instrucciones que, en su caso, le impartan la Junta Directiva y el Presidente de la misma.

El Director Gerente mantendrá informado al Presidente de la gestión de la mutua y seguirá las indicaciones que el mismo, en su caso, le imparta.

El Director Gerente estará vinculado mediante contrato de alta dirección regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Será nombrado por la Junta Directiva, estando supeditada la eficacia del nombramiento y la del contrato de trabajo a la confirmación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

No podrán ocupar el cargo de Director Gerente las personas que pertenezcan al Consejo de Administración o desempeñen actividad remunerada en cualquier empresa asociada a la mutua, sean titulares de una participación igual o superior al 10 por ciento del capital social de aquellas o bien la titularidad corresponda al cónyuge o hijos de aquel. Tampoco podrán ser designadas las personas que hayan sido suspendidas de sus funciones en virtud de expediente sancionador hasta que se extinga la suspensión.

2. El resto del personal que ejerza funciones ejecutivas dependerá del Director Gerente, estará vinculado por contratos de alta dirección y también estará sujeto al régimen de incompatibilidades y limitaciones previstas para el Director Gerente, quedando igualmente

supeditada la eficacia de sus nombramientos, la de los contratos de alta dirección del personal con funciones ejecutivas y sus posibles modificaciones a la confirmación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

3. A efectos retributivos, así como para la determinación del número máximo de personas que ejerzan funciones ejecutivas en las mutuas, el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social clasificará a las mutuas por grupos en función de su volumen de cuotas, número de trabajadores protegidos y eficiencia en la gestión.

4. Las retribuciones del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas en las mutuas se clasificarán en básicas y complementarias y estarán sujetas a los límites máximos fijados para cada grupo por 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. Asimismo estarán también sujetos a los límites previstos en el citado Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, el número máximo de personas que ejerzan funciones ejecutivas en cada mutua.

Las retribuciones básicas del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas incluyen su retribución mínima obligatoria y se fijarán por la Junta Directiva conforme al grupo de clasificación en que resulte catalogada la mutua.

Las retribuciones complementarias del Director Gerente y del personal que ejerza funciones ejecutivas comprenden un complemento del puesto y un complemento variable que se fijarán por la Junta Directiva de la mutua.

El complemento del puesto se asignará teniendo en cuenta la situación retributiva del directivo en comparación con puestos similares del mercado de referencia, la estructura organizativa dependiente del puesto, el peso relativo del puesto dentro de la organización y el nivel de responsabilidad.

El complemento variable, que tendrá carácter potestativo, retribuirá la consecución de unos objetivos previamente establecidos por la Junta Directiva de la mutua de conformidad con los criterios que pueda fijar el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estos objetivos tendrán carácter anual y deberán estar fundamentados en los resultados del ejercicio generados por la mutua en la gestión de las diferentes actividades de la Seguridad Social en las que colabora.

En ningún caso, la retribución total puede exceder del doble de la retribución básica y ningún puesto podrá tener una retribución total superior a la que tenía con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

5. El personal no directivo estará sujeto a relación laboral ordinaria, regulada en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, ningún miembro del personal de la mutua podrá obtener unas retribuciones totales superiores a las del Director Gerente. En todo caso, las retribuciones del conjunto del personal estarán sujetas a las disposiciones sobre la masa salarial y a las limitaciones o restricciones que establezcan, en su caso, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

6. Con cargo a los recursos públicos, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social no podrán satisfacer indemnizaciones por extinción de la relación laboral con su personal, cualquiera que sea la forma de dicha relación y la causa de su extinción, que superen las establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de dicha relación.

7. Asimismo, las mutuas no podrán establecer planes de pensiones para su personal, ni seguros colectivos que instrumenten compromisos por pensiones, ni planes de previsión social empresarial sin la aprobación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los planes de pensiones, los contratos de seguros y los planes de previsión social empresarial, y las aportaciones y primas periódicas que se realicen estarán sujetos a los límites y criterios que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado establezcan en esta materia para el sector público.

Artículo 89. *La Comisión de Control y Seguimiento.*

1. La Comisión de Control y Seguimiento es el órgano de participación de los agentes sociales, al que corresponde conocer e informar de la gestión que realiza la entidad en las distintas modalidades de colaboración, proponer medidas para mejorar el desarrollo de las

mismas en el marco de los principios y objetivos de la Seguridad Social, informar el anteproyecto de presupuestos y las cuentas anuales y conocer los criterios que mantiene y aplica la mutua en el desarrollo de su objeto social.

Para desarrollar esa labor, la Comisión dispondrá periódicamente de los informes sobre litigiosidad, reclamaciones y recursos, así como de los requerimientos de los órganos de supervisión y dirección y tutela, junto con la información relativa a su cumplimiento. Anualmente elaborará una serie de recomendaciones que serán enviadas tanto a la Junta Directiva como al órgano de dirección y tutela.

2. La Comisión estará compuesta por un máximo de doce miembros designados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como por una representación de las asociaciones profesionales de los trabajadores autónomos. Será Presidente de la Comisión el que en cada momento lo sea de la Junta Directiva.

No podrá formar parte de la Comisión de Control y Seguimiento ningún miembro de la Junta Directiva, a excepción del Presidente, o persona que trabaje para la entidad.

3. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social regulará la composición y régimen de funcionamiento de las Comisiones de Control y Seguimiento, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 90. *La Comisión de Prestaciones Especiales.*

1. La Comisión de Prestaciones Especiales será competente para la concesión de los beneficios derivados de la Reserva de Asistencia Social que tenga establecidos la mutua colaboradora con la Seguridad Social a favor de los trabajadores protegidos o adheridos y sus derechohabientes que hayan sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y se encuentren en especial estado o situación de necesidad. Los beneficios serán potestativos e independientes de los comprendidos en la acción protectora de la Seguridad Social.

2. La Comisión estará integrada por el número de miembros que se establezca reglamentariamente, los cuales estarán distribuidos, por partes iguales, entre los representantes de los trabajadores de las empresas asociadas y los representantes de empresarios asociados, siendo estos últimos designados por la Junta Directiva; asimismo tendrán representación los trabajadores adheridos. El Presidente será designado por la Comisión entre sus miembros.

Artículo 91. *Incompatibilidades y responsabilidades de los miembros de los órganos de gobierno y de participación.*

1. No podrán formar parte de la Junta Directiva, de la Comisión de Control y Seguimiento ni de la Comisión de Prestaciones Especiales de una mutua colaboradora con la Seguridad Social las personas que formen parte de cualquiera de estos órganos en otra mutua, por sí mismas o en representación de empresas asociadas o de organizaciones sociales, así como aquellas que ejerzan funciones ejecutivas en otra entidad.

2. Los cargos anteriores o sus representantes en los mismos, así como las personas que ejerzan funciones ejecutivas en las mutuas no podrán comprar ni vender para sí mismos cualquier activo patrimonial de la entidad ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales, que requerirán para contratar autorización previa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ni celebrar contratos en los que concurran conflictos de intereses. Tampoco podrán realizar esos actos quienes estén vinculados a aquellos cargos o personas mediante relación conyugal o de parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad, adopción o afinidad, hasta el cuarto grado, ni las personas jurídicas en las que cualquiera de las mencionadas personas, cargos o parientes sean titulares, directa o indirectamente, de un porcentaje igual o superior al 10 por ciento del capital social, ejerzan en las mismas funciones que impliquen poder de decisión o formen parte de sus órganos de administración o gobierno.

3. La condición de miembro de la Junta Directiva, de la Comisión de Control y Seguimiento y de las Comisiones de Prestaciones Especiales será gratuita, sin perjuicio de que la mutua en la que se integren les indemnice y compense por los gastos de asistencia a las reuniones de los respectivos órganos, en los términos que se establezcan

reglamentariamente, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 87.3 en relación con el Presidente de la Junta Directiva.

4. Los miembros de la Junta Directiva, el Director Gerente y las personas que ejerzan funciones ejecutivas serán responsables directos frente a la Seguridad Social, la mutua y los empresarios asociados de los daños que causen por sus actos u omisiones contrarios a las normas jurídicas de aplicación, a los estatutos o a las instrucciones dictadas por el órgano de tutela, así como por los realizados incumpliendo los deberes inherentes al desempeño del cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa grave. Se entenderán como acto propio las acciones y omisiones comprendidas en los respectivos ámbitos funcionales o de competencias.

La responsabilidad de los miembros de la Junta Directiva será solidaria. No obstante, estarán exentos aquellos miembros que prueben que, no habiendo intervenido en la adopción o ejecución del acto, desconocían su existencia o, conociéndola, hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a él.

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, mediante la responsabilidad mancomunada regulada en el artículo 100.4, responderán directamente de los actos lesivos en cuya ejecución concurra culpa leve o en los que no exista responsable directo. Asimismo, responderán subsidiariamente en los supuestos de insuficiencia patrimonial de los responsables directos.

5. Los derechos de crédito que nazcan de las responsabilidades establecidas en este artículo, así como de la responsabilidad mancomunada que asumen los empresarios asociados, prevista en el artículo 100.4, son recursos públicos de la Seguridad Social adscritos a las mutuas en las que concurrieron los hechos origen de la responsabilidad.

Corresponde al órgano de dirección y tutela la declaración de las responsabilidades establecidas en el párrafo anterior, de las obligaciones objeto de las mismas, así como determinar su importe líquido, reclamar su pago con arreglo a las normas que regulan la colaboración de las entidades y determinar los medios de pago, que podrán incluir la dación de bienes, las modalidades, formas, términos y condiciones aplicables hasta su extinción. Cuando el Tribunal de Cuentas inicie procedimiento de reintegro por alcance por los mismos hechos, el órgano de dirección y tutela acordará la suspensión del procedimiento administrativo hasta que aquel adopte resolución firme, cuyas disposiciones de naturaleza material producirán plenos efectos en el procedimiento administrativo.

El órgano de dirección y tutela podrá solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social la recaudación ejecutiva de los derechos de crédito derivados de estas responsabilidades, a cuyo efecto trasladará a la misma el acto de liquidación de aquellos y la determinación de los sujetos obligados. Las cantidades que se obtengan se ingresarán en las cuentas que dieron lugar a la exigencia de la responsabilidad en los términos que establezca el órgano de dirección y tutela.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en aplicación de sus facultades de dirección y tutela, podrá reclamar el pago o ejercitar las acciones legales que sean necesarias para la declaración o exigencia de las responsabilidades generadas con motivo del desarrollo de la colaboración, así como comparecer y ser parte en los procesos legales que afecten a las responsabilidades establecidas.

Subsección 3.ª Patrimonio y régimen de contratación

Artículo 92. *Patrimonio de la Seguridad Social adscrito a las mutuas.*

1. De acuerdo con lo establecido en los artículos 19.3 y 103.1, los ingresos establecidos en el artículo 84.1, así como los bienes muebles e inmuebles en que puedan invertirse los mismos, y, en general, los derechos, acciones y recursos relacionados con ellos, forman parte del patrimonio de la Seguridad Social y están adscritos a las mutuas para el desarrollo de las funciones de la Seguridad Social atribuidas, bajo la dirección y tutela del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. La adquisición por cualquier título de los inmuebles necesarios para el desarrollo de las funciones atribuidas y su enajenación se acordará por las mutuas, previa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, correspondiendo a la Tesorería General de la Seguridad Social la formalización del acto en los términos autorizados, y se titularán e

inscribirán en el Registro de la Propiedad a nombre del Servicio Común. La adquisición llevará implícita su adscripción a la mutua autorizada. Igualmente podrán solicitar autorización para que se les adscriban inmuebles del patrimonio de la Seguridad Social adscritos a las entidades gestoras, los servicios comunes u otras mutuas, así como para el cese de la adscripción de aquellos afectados, lo que requerirá conformidad de los interesados y obligará a compensar económicamente a la entidad cedente por aquella que reciba la posesión de los bienes.

Corresponde a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social la conservación, disfrute, mejora y defensa de los bienes adscritos, bajo la dirección y tutela del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Respecto de los bienes inmuebles, corresponderá a aquellas el ejercicio de las acciones posesorias y a la Tesorería General de la Seguridad Social el ejercicio de las acciones dominicales.

3. No obstante la titularidad pública del patrimonio, dada la gestión singularizada del mismo y el régimen económico-financiero establecido para las actividades de la colaboración, los bienes que integran el patrimonio adscrito estarán sujetos a los resultados de la gestión, pudiendo liquidarse para atender las necesidades de la misma y el pago de prestaciones u otras obligaciones derivadas de las expresadas actividades, sin perjuicio de la responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados. El producto que se obtenga de la enajenación de los indicados bienes o de su cambio de adscripción a favor de otra mutua o de las entidades públicas del sistema, se ingresará en la mutua de la que procedan.

Artículo 93. *Patrimonio histórico.*

1. Los bienes incorporados al patrimonio de las mutuas con anterioridad a 1 de enero de 1967 o durante el período comprendido entre esa fecha y el 31 de diciembre de 1975, siempre que en este último caso se trate de bienes que provengan del 20 por 100 del exceso de excedentes, así como los que procedan de recursos distintos de los que tengan su origen en las cuotas de Seguridad Social, constituyen el patrimonio histórico de las mutuas, cuya propiedad les corresponde en su calidad de asociación de empresarios, sin perjuicio de la tutela a que se refiere el artículo 98.1.

Este patrimonio histórico se halla igualmente afectado estrictamente al fin social de la entidad, sin que de su dedicación al mismo puedan derivarse rendimientos o incrementos patrimoniales que, a su vez, constituyan gravamen para el patrimonio único de la Seguridad Social. Considerando la estricta afectación de este patrimonio a los fines de colaboración de las mutuas con la Seguridad Social, ni los bienes ni los rendimientos que, en su caso, produzcan pueden desviarse hacia la realización de actividades mercantiles.

2. Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en el apartado anterior, previa autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, formarán parte del patrimonio histórico de las mutuas los ingresos a los que se refieren los apartados siguientes:

a) Las mutuas que cuenten con bienes inmuebles integrantes de su patrimonio histórico, destinados a ubicar centros y servicios sanitarios o administrativos adscritos al desarrollo de las actividades propias de la colaboración con la Seguridad Social que tienen encomendada, podrán imputar en sus correspondientes cuentas de resultados un canon o coste de compensación por la utilización de tales inmuebles.

b) Las mutuas que posean inmuebles vacíos que pertenezcan a su patrimonio histórico, que por las circunstancias concurrentes no puedan ser utilizados para la ubicación de centros y servicios sanitarios o administrativos para el desarrollo de actividades propias de la colaboración con la Seguridad Social y sean susceptibles de ser alquilados a terceros, podrán hacerlo a precios de mercado.

c) Las mutuas podrán percibir de las empresas que contribuyan eficazmente a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social parte de los incentivos contemplados en el artículo 97.2, previo acuerdo de las partes. Reglamentariamente se establecerá el límite máximo de participación de las mutuas en dichos incentivos.

Artículo 94. *Contratación.*

1. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social ajustarán su actividad contractual a las normas de aplicación a los poderes adjudicadores que no revisten el carácter de Administración Pública, contenidas en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, y sus normas de desarrollo.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará los pliegos generales que regirán la contratación, así como las instrucciones de aplicación a los procedimientos que tengan por objeto contratos no sujetos a regulación armonizada, previo informe del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.

3. En los procedimientos de contratación se garantizarán los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, pudiendo licitar en los mismos los empresarios asociados y los trabajadores adheridos, en cuyo caso no podrán formar parte de los órganos de contratación, por sí mismos ni a través de mandatarios. Tampoco podrán formar parte de los órganos de contratación las personas vinculadas al licitador por parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, ni las sociedades en las que las mismas ostenten una participación, directa o indirecta, igual o superior al 10 por ciento del capital social o ejerzan en las mismas funciones que impliquen el ejercicio de poder de decisión.

4. Reglamentariamente se regularán las especialidades de aplicación a las operaciones que supongan inversiones reales, inversiones financieras o a la actividad contractual excluida del ámbito de aplicación del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Subsección 4.ª Resultados de la gestión

Artículo 95. *Resultado económico y reservas.*

1. El resultado económico patrimonial se determinará anualmente por la diferencia entre los ingresos y los gastos imputables a las actividades comprendidas en cada uno de los siguientes ámbitos de la gestión:

a) Gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, de la prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y de las actividades preventivas de la Seguridad Social.

b) Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

c) Gestión de la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, sin perjuicio de que la mutua actúe en este ámbito exclusivamente como organismo gestor.

En el ámbito de la gestión de las contingencias profesionales se constituirá una provisión para contingencias en tramitación, que comprenderá la parte no reasegurada del importe estimado de las prestaciones de carácter periódico previstas por incapacidad permanente y por muerte y supervivencia derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuyo reconocimiento se encuentre pendiente al cierre del ejercicio.

2. En cada uno de los ámbitos mencionados en el apartado 1, se constituirá una Reserva de Estabilización que se dotará con el resultado económico positivo obtenido anualmente, cuyo destino será corregir las posibles desigualdades de los resultados económicos generados entre los diferentes ejercicios en cada uno de los ámbitos. Las cuantías de las Reservas serán las siguientes:

a) La Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales tendrá una cuantía mínima equivalente al 20 por ciento de la media anual de las cuotas ingresadas en el último trienio por las contingencias y prestaciones señaladas en el apartado 1.a), la cual, voluntariamente, podrá elevarse hasta el 30 por ciento, que constituirá el nivel máximo de dotación de la reserva.

b) La Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes tendrá una cuantía mínima equivalente al 5 por ciento de las cuotas ingresadas durante el ejercicio económico por las

mencionadas contingencias, la cual podrá incrementarse voluntariamente hasta el 20 por ciento, que constituirá el nivel máximo de cobertura.

c) La Reserva de Estabilización por Cese de Actividad tendrá una cuantía mínima equivalente al 5 por ciento de las cuotas ingresadas por esta contingencia durante el ejercicio, que podrá incrementarse voluntariamente hasta el 20 por ciento de las mismas cuotas, que constituirá el nivel máximo de cobertura.

Asimismo, las mutuas ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social la dotación de la Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad, que constituirá la misma, con la finalidad de garantizar la suficiencia financiera de este sistema de protección. La cuantía se corresponderá con la diferencia entre el importe destinado a la Reserva de Estabilización por Cese de Actividad y la totalidad del resultado neto positivo.

3. Los resultados negativos obtenidos en los ámbitos previstos en las letras a) y b) del apartado 1 se cancelarán aplicando la respectiva Reserva de Estabilización. En caso de que la misma se sitúe por debajo de su nivel mínimo de cobertura, se repondrá hasta el mencionado nivel con cargo a la Reserva Complementaria prevista en el artículo 96.1.b).

Cuando después de realizadas las operaciones establecidas en el párrafo anterior persista el déficit en el ámbito de la gestión de las contingencias profesionales o la dotación de la Reserva de Estabilización Especifica sea inferior al mínimo obligatorio, se aplicará a la cancelación del déficit y a dotar la Reserva hasta el mencionado nivel mínimo obligatorio, el tramo de dotación voluntaria de la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes y, en caso de insuficiencia, será de aplicación, en su caso, lo establecido en el artículo 100.

Respecto del ámbito de la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en el supuesto de que después de aplicada la Reserva Complementaria prevista en el párrafo primero persista el déficit o la dotación de la Reserva Específica se sitúe en una cuantía inferior a su nivel mínimo obligatorio, se aplicará a la cancelación del déficit y a dotar la Reserva de Estabilización específica de este ámbito, hasta situarla en su nivel mínimo de cobertura, la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales. En caso de que una vez aplicada esta última Reserva, la misma se sitúe en los niveles previstos en el artículo 100.1.a), resultarán de aplicación las medidas establecidas en este artículo.

Asimismo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer las condiciones en las que autorizar, en su caso, la aplicación de un porcentaje adicional sobre la fracción de cuota que financia la gestión de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes a las mutuas que acrediten una insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales en los términos que se determinen.

4. El resultado negativo de la gestión de las prestaciones por cese en la actividad se cancelará aplicando la Reserva específica constituida en las mutuas y, en caso de insuficiencia, se aplicará la Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad constituida en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta extinguir el déficit y reponer hasta su nivel mínimo de dotación aquella Reserva, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 96. *Excedentes.*

1. El excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales se aplicará de la siguiente forma:

a) El 5 por ciento del excedente obtenido en el ámbito de la gestión señalado en el artículo 95.1.a), se ingresará con anterioridad al 31 de julio de cada ejercicio en la cuenta especial del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, abierta en el Banco de España a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social y a disposición del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

b) El 5 por ciento del excedente señalado en el primer párrafo de este apartado se aplicará a la dotación de la Reserva Complementaria que constituirán las mutuas, cuyos recursos se podrán destinar al pago de exceso de gastos de administración, de gastos procesales derivados de pretensiones que no tengan por objeto prestaciones de Seguridad

Social y de sanciones administrativas, en el caso de que no resulte necesaria su aplicación a los fines establecidos en el artículo 95.3.

El importe máximo de la Reserva Complementaria no podrá superar la cuantía equivalente al 25 por ciento del nivel máximo de la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales al que se refiere el artículo 95.2.a).

c) El 10 por ciento del excedente señalado en el primer párrafo de este apartado se aplicará a la dotación de la Reserva de Asistencia Social, que se destinará al pago de prestaciones de asistencia social autorizadas, que comprenderán, entre otras, acciones de rehabilitación y de recuperación y reorientación profesional y medidas de apoyo a la adaptación de medios esenciales y puestos de trabajo, a favor de los trabajadores accidentados protegidos por las mismas y, en particular, para aquellos con discapacidad sobrevenida, así como, en su caso, ayudas a sus derechohabientes, las cuales serán ajenas y complementarias a las incluidas en la acción protectora de la Seguridad Social. Reglamentariamente se desarrollará el régimen de las aplicaciones de estas reservas.

d) El 80 por ciento del excedente señalado en el primer párrafo de este apartado se ingresará, con anterioridad al 31 de julio de cada ejercicio, en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

2. En ningún caso la Reserva Complementaria y la Reserva de Asistencia Social podrán aplicarse al pago de gastos indebidos, por no corresponder a prestaciones, servicios u otros conceptos comprendidos en la colaboración, o a retribuciones o indemnizaciones del personal de las mutuas por cuantía superior a la establecida en las normas de aplicación, los cuales serán pagados en la forma establecida en el artículo 100.4.

3. El excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

4. El excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización por Cese de Actividad se ingresará en la Tesorería General de la Seguridad Social con destino a la dotación de la Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad, cuya finalidad será la cancelación de los déficits que puedan generar las mutuas en este ámbito de la gestión después de aplicada su Reserva de Estabilización por Cese de Actividad, así como la reposición de la misma al nivel mínimo obligatorio, en los términos establecidos en el artículo 95.4, sin perjuicio de ser de aplicación a la misma las previsiones establecidas en el artículo 97.3, sobre materialización y disposiciones transitorias de los fondos.

Artículo 97. *Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.*

1. El Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social estará integrado por el metálico depositado en la cuenta especial, por los valores mobiliarios y demás bienes muebles e inmuebles en que aquellos fondos se inviertan y, en general, por los recursos, rendimientos e incrementos que tengan su origen en el excedente de los recursos de la Seguridad Social generado por las mutuas. Los rendimientos y gastos que produzcan los activos financieros y los de la cuenta especial se imputarán a la misma, salvo que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social disponga otra cosa.

El Fondo estará sujeto a la dirección del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y adscrito a los fines de la Seguridad Social.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá aplicar los recursos del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social a la creación o renovación de centros asistenciales y de rehabilitación adscritos a las mutuas, a actividades de investigación, desarrollo e innovación de técnicas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores de patologías derivadas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales a desarrollar en los centros asistenciales adscritos a las mutuas, así como a incentivar en las empresas la adopción de medidas y procesos que contribuyan eficazmente a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social, mediante un sistema que se regulará reglamentariamente y, en su caso, a dispensar servicios relacionados con la prevención y el control de las contingencias profesionales. Los bienes muebles e inmuebles que se adquieran estarán sujetos al régimen establecido en el artículo 92.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social podrá materializar los fondos depositados en la cuenta especial en activos financieros emitidos por personas jurídicas públicas, así

como enajenar los mismos en las cantidades, plazos y demás condiciones que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hasta que el mismo disponga su uso para las aplicaciones expresadas.

Igualmente la Tesorería General de la Seguridad Social podrá disponer de los fondos depositados en la cuenta especial, con carácter transitorio, para atender a los fines propios del Sistema de la Seguridad Social, así como a las necesidades o desfases de tesorería, en la forma y condiciones que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hasta su aplicación por el mismo Ministerio a los fines señalados.

Subsección 5.ª Otras disposiciones

Artículo 98. *Competencias del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 5, corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social las facultades de dirección y tutela sobre las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, las cuales se ejercerán a través del órgano administrativo al que se atribuyan las funciones.

2. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social serán objeto anualmente de una auditoría de cuentas, de conformidad con lo establecido en el artículo 168.a) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que será realizada por la Intervención General de la Seguridad Social. Asimismo anualmente realizará una auditoría de cumplimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 169 de la referida ley.

3. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social elaborarán anualmente sus anteproyectos de presupuestos de ingresos y gastos de la gestión de la Seguridad Social y los remitirán al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para su integración en el Proyecto de Presupuestos de la Seguridad Social. Igualmente, estarán sujetas al régimen contable establecido en el título V de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, que regula la contabilidad en el sector público estatal, en los términos de aplicación a las entidades del sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de presentar en sus cuentas anuales el resultado económico alcanzado como consecuencia de la gestión de cada una de las actividades señaladas en el artículo 95.1, conforme a las disposiciones que establezca el organismo competente con sujeción a lo dispuesto en la citada ley. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social deberán rendir sus cuentas anuales al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el título V de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

4. La inspección de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social será ejercida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con arreglo a lo dispuesto 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, que comunicará al órgano de dirección y tutela el resultado de las actuaciones desarrolladas y los informes y propuestas que resulten de las mismas.

5. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social estarán obligadas a facilitar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuantos datos e información les solicite en orden al adecuado conocimiento del estado de la colaboración y de las funciones y actividades que desarrollan, así como sobre la gestión y administración del patrimonio histórico, y deberán cumplir las instrucciones que imparta el órgano de dirección y tutela.

6. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social editará anualmente, para conocimiento general, un informe comprensivo de las actividades desarrolladas por las mutuas durante el ejercicio en el desarrollo de su colaboración en la gestión, en los distintos ámbitos autorizados, así como de los recursos y medios públicos adscritos, su gestión y aplicaciones. Igualmente editará un informe sobre las quejas y peticiones formuladas ante la misma, de conformidad con lo establecido en el apartado anterior, y su incidencia en los ámbitos de la gestión atribuidos.

Artículo 99. *Derecho de información, quejas y reclamaciones.*

1. Los empresarios asociados, sus trabajadores y los trabajadores por cuenta propia adheridos tendrán derecho a ser informados por las mutuas acerca de los datos referentes a ellos que obren en las mismas. Asimismo podrán dirigirse al órgano de dirección y tutela

formulando quejas y peticiones con motivo de las deficiencias que aprecien en el desarrollo de las funciones atribuidas, a cuyo efecto las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social mantendrán en todos sus centros administrativos o asistenciales un Libro de Reclamaciones a disposición de los interesados, destinadas al mencionado órgano administrativo, sin perjuicio de que los mismos puedan utilizar los medios establecidos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y aquellos que se establezcan reglamentariamente.

En cualquiera de los casos, la mutua dará contestación directamente a las quejas y reclamaciones que reciba y deberá comunicar estas junto con la respuesta dada al órgano de dirección y tutela.

2. Las reclamaciones que tengan por objeto prestaciones y servicios de la Seguridad Social objeto de la colaboración en su gestión o que tengan su fundamento en las mismas, incluidas las de carácter indemnizatorio, se sustanciarán ante el orden jurisdiccional social de conformidad con lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 100. *Medidas cautelares y responsabilidad mancomunada.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá adoptar las medidas cautelares establecidas en el apartado 2 cuando la mutua se halle en alguna de las siguientes situaciones:

a) Cuando la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales no alcance el 80 por ciento de su cuantía mínima.

b) Cuando concurran circunstancias de hecho, determinadas en virtud de comprobaciones de la Administración General del Estado, que muestren la existencia de desequilibrio económico-financiero en la entidad, que, a su vez, ponga en peligro la solvencia o liquidez de la misma, los intereses de los asociados, de los beneficiarios y de la Seguridad Social o el cumplimiento de obligaciones contraídas. Asimismo, cuando aquellas comprobaciones determinen la insuficiencia o irregularidad de la contabilidad o de la administración, en términos que impidan conocer la situación real de la mutua.

2. Las medidas cautelares que podrán adoptarse serán adecuadas y proporcionales en función de las características de la situación, y consistirán en:

a) Requerir a la entidad para que en el plazo de un mes presente un plan de viabilidad, rehabilitación o saneamiento a corto o medio plazo, aprobado por su Junta Directiva, en el que se propongan las medidas adecuadas de carácter financiero, administrativo o de otro orden, y formule previsión de los resultados y sus efectos, fijando asimismo los plazos para su ejecución, con la finalidad de superar la situación que dio origen a dicho requerimiento, garantizando en todo caso los derechos de los trabajadores protegidos y de la Seguridad Social.

La duración del plan no será superior a tres años, según las circunstancias, y concretará la forma y periodicidad de las actuaciones a realizar.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará o denegará el plan propuesto en el plazo de un mes desde su presentación y, en su caso, fijará la periodicidad con la que la entidad deberá informar de su desarrollo.

b) Convocar los órganos de gobierno de la entidad, designando la persona que deba presidir la reunión y dar cuenta de la situación.

c) Suspender en sus funciones a todos o algunos de los directivos de la entidad, debiendo esta designar las personas que, aceptadas previamente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hayan de sustituirlos interinamente. Si la entidad no lo hiciera, podrá dicho Ministerio proceder a su designación.

d) Ordenar la ejecución de medidas correctoras de las tendencias desfavorables registradas en su desarrollo económico y en el cumplimiento de sus fines sociales durante los últimos ejercicios analizados.

e) Intervenir la entidad para comprobar y garantizar el correcto cumplimiento de órdenes concretas emanadas del citado Ministerio cuando, en otro caso, pudieran infringirse tales

órdenes y de ello derivarse perjuicio mediato o inmediato para los trabajadores protegidos o la Seguridad Social.

f) Ordenar el cese en la colaboración en caso de infracción calificada como muy grave conforme a lo dispuesto 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.

3. Para adoptar las medidas cautelares previstas en el apartado anterior, se instruirá el correspondiente procedimiento administrativo con audiencia previa de la entidad interesada. Tales medidas cesarán por acuerdo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuando hayan desaparecido las causas que las motivaron.

Las medidas cautelares son independientes de las sanciones que legalmente procedan por los mismos hechos, y de la responsabilidad mancomunada regulada en el apartado siguiente.

4. La responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados a las mutuas tendrá por objeto las siguientes obligaciones:

a) La reposición de la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales hasta el nivel mínimo de cobertura, cuando la misma no alcance el 80 por ciento de su cuantía mínima, después de aplicarse las reservas en la forma establecida en el artículo 95 y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social lo entienda necesario para garantizar la adecuada dispensación por la entidad de las prestaciones de la Seguridad Social o el cumplimento de sus obligaciones.

b) Los gastos indebidos por no corresponder a prestaciones, servicios u otros conceptos comprendidos en la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

c) Los excesos en los gastos de administración y por sanciones económicas impuestas.

d) Las retribuciones o indemnizaciones del personal al servicio de la mutua por cuantía superior a la establecida en las normas que regulen la relación laboral de aplicación o por superar las limitaciones legalmente establecidas.

e) La cancelación del déficit que resulte de la liquidación de la mutua, por la inexistencia de recursos suficientes una vez agotados los patrimonios en liquidación, incluido el patrimonio previsto en el artículo 93.

f) Las obligaciones contraídas por la mutua cuando la misma no las cumpla en la forma establecida legalmente.

g) Las obligaciones atribuidas a la mutua en virtud de la responsabilidad directa o subsidiaria, establecidas en el artículo 91.4.

La responsabilidad mancomunada se extenderá hasta el pago de las obligaciones contraídas durante el periodo de tiempo en el que haya permanecido asociado el empresario o sean consecuencia de operaciones realizadas durante el mismo. En caso de cese en la asociación, la responsabilidad prescribirá a los cinco años del cierre del ejercicio en que finalizó aquella.

El sistema que se aplique para determinar las derramas salvaguardará la igualdad de los derechos y obligaciones de los empresarios asociados y será proporcional al importe de las cuotas de la Seguridad Social que les corresponda satisfacer por las contingencias protegidas por la mutua.

Las derramas tienen el carácter de recursos públicos de la Seguridad Social. La declaración de los créditos que resulten de la derrama y, en general, de la aplicación de la responsabilidad mancomunada se realizará por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, quién establecerá el importe líquido de los mismos, reclamará su pago y determinará la forma, los medios, modalidades y condiciones aplicables hasta su extinción, en los términos establecidos en el artículo 91.5.

5. Asimismo, la mutua podrá hacer frente a esta responsabilidad mediante el patrimonio previsto en el artículo 93. En el caso de que este patrimonio no fuera suficiente para atender la citada responsabilidad a corto plazo, podrá autorizarse por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta de la Junta General de la mutua, un plan de viabilidad y/o un aplazamiento en el que podrá no ser necesaria la constitución de garantías, en las condiciones y plazos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 101. *Disolución y liquidación.*

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social cesarán en la colaboración en la gestión de la misma, produciéndose la disolución de la entidad, en los supuestos siguientes:

a) Acuerdo adoptado en Junta General Extraordinaria.
b) Fusión o absorción de la mutua.
c) Ausencia de alguno de los requisitos exigidos para su constitución o funcionamiento.
d) Acuerdo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por incumplimiento del plan de viabilidad, rehabilitación o saneamiento previsto en el artículo 100.2.a), dentro del plazo establecido en la resolución que apruebe el mismo.
e) En el supuesto previsto en el artículo 100.2.f).
f) Cuando exista insuficiencia del patrimonio previsto en el artículo 93 para hacer frente al total de la responsabilidad mancomunada prevista en el artículo 100.5, o se incumplan el plan de viabilidad o el aplazamiento del mencionado artículo.

En los supuestos anteriores y conforme al procedimiento que se regulará reglamentariamente, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordará la disolución de la mutua, iniciándose seguidamente el proceso liquidatorio, cuyas operaciones y resultado requerirán la aprobación del mismo Ministerio. Los excedentes que resulten se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social para los fines del sistema, excepto los que se obtengan de la liquidación del patrimonio histórico, que se aplicarán a los fines establecidos en los estatutos una vez extinguidas las obligaciones de la mutua.

Aprobada la liquidación, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordará el cese de la entidad como mutua en liquidación, ordenará la cancelación de su inscripción registral y publicará el acuerdo en el Boletín Oficial del Estado.

En los supuestos de fusión y absorción no se iniciará proceso liquidatorio de las mutuas integradas. La mutua resultante de la fusión o la absorbente se subrogará en los derechos y obligaciones de las que se extingan.

Sección 3.ª Empresas

Artículo 102. *Colaboración de las empresas.*

1. Las empresas, individualmente consideradas y en relación con su propio personal, podrán colaborar en la gestión de la Seguridad Social exclusivamente en alguna o algunas de las formas siguientes:

a) Asumiendo directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las prestaciones de asistencia sanitaria y recuperación profesional, incluido el subsidio consiguiente que corresponda durante la indicada situación.
b) Pagando a sus trabajadores, a cargo de la entidad gestora o mutua obligada, las prestaciones económicas por incapacidad temporal, así como las demás que puedan determinarse reglamentariamente.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer con carácter obligatorio, para todas las empresas o para algunas de determinadas características, la colaboración en el pago de prestaciones a que se refiere el apartado c) anterior.

La colaboración obligatoria consiste en el pago por la empresa a sus trabajadores, a cargo de la entidad gestora o colaboradora, de las prestaciones económicas, compensándose su importe en la liquidación de las cotizaciones sociales que aquella debe ingresar. La empresa deberá comunicar a la entidad gestora, a través de los medios electrónicos establecidos, los datos obligación de la misma requeridos en el parte médico de baja, en los términos que se establezcan reglamentariamente. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá suspender o dejar sin efecto la colaboración obligatoria cuando la empresa incumpla las obligaciones establecidas.

3. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social determinará las condiciones por las que ha de regirse la colaboración prevista en los números anteriores del presente artículo.

4. La modalidad de colaboración de las empresas en la gestión de la Seguridad Social a que se refiere el apartado 1 podrá ser autorizada a agrupaciones de empresas, constituidas

a este único efecto, siempre que reúnan las condiciones que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

5. En la regulación de las modalidades de colaboración establecidas en la letra a) del apartado 1 y en el apartado 4 se armonizará el interés particular por la mejora de prestaciones y medios de asistencia con las exigencias de la solidaridad nacional.

CAPÍTULO VII

Régimen económico

Sección 1.ª Patrimonio de la Seguridad Social

Artículo 103. *Patrimonio.*

1. Las cuotas, bienes, derechos, acciones y recursos de cualquier otro género de la Seguridad Social constituyen un patrimonio único afecto a sus fines, distinto del patrimonio del Estado.

Asimismo, los inmuebles que forman parte del patrimonio de la Seguridad Social, además de estar afectos, con carácter prioritario, a los fines de la Seguridad Social, podrán ser destinados a fines de utilidad pública a través de su adscripción, en la forma prevista en el artículo 104, o de la cesión de su uso, en la forma prevista en el artículo 107.

2. La regulación del patrimonio de la Seguridad Social se regirá por las disposiciones específicas contenidas en la presente ley, en sus normas de aplicación y desarrollo y, en lo no previsto en las mismas, por lo establecido en la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas. Las referencias que en dicha Ley se efectúan a las Delegaciones de Economía y Hacienda, a la Dirección General del Patrimonio del Estado y al Ministerio de Hacienda y Función Pública se entenderán hechas, respectivamente, a las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, a la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social y al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Artículo 104. *Titularidad, adscripción, administración y custodia.*

1. La titularidad del patrimonio único de la Seguridad Social corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social. Dicha titularidad, así como la adscripción, administración y custodia del referido patrimonio, se regirá por lo establecido en esta ley y demás disposiciones reglamentarias.

2. Los bienes inmuebles del patrimonio de la Seguridad Social podrán ser adscritos, por el titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a órganos de la Administración General del Estado o sus Organismos públicos, o a otras administraciones públicas o a entidades de derecho público con personalidad jurídica propia o vinculadas o dependientes de las mismas. La adscripción no alterará la titularidad del bien.

Cuando la adscripción se realice a favor de un órgano de la Administración General del Estado o de un Organismo Público dependiente de ella, para que surta efecto deberá aceptarse en la forma prevista en la legislación patrimonial.

3. Corresponde a las administraciones o entidades a las que figuren adscritos los bienes inmuebles las siguientes funciones, salvo que en el acuerdo de adscripción o traspaso se haya previsto otra cosa:

a) Realizar las reparaciones necesarias en orden a su conservación.

b) Efectuar las obras de mejora que estimen convenientes.

c) Ejercitar las acciones posesorias que, en defensa de dichos bienes, procedan en derecho.

d) Asumir, por subrogación, el pago de las obligaciones tributarias que afecten a dichos bienes.

4. Los bienes inmuebles adscritos a otras administraciones o entidades de derecho público, salvo que otra cosa se establezca en el acuerdo de adscripción o traspaso, revertirán a la Tesorería General de la Seguridad Social en el caso de no uso o cambio de destino, conforme a lo dispuesto en la Ley del Patrimonio de las Administraciones Públicas,

siendo a cargo de la administración o entidad a la que fueron adscritos los gastos derivados de su conservación y mantenimiento, así como la subrogación en el pago de las obligaciones tributarias que afecten a los mismos, hasta la finalización del ejercicio económico en el que se produzca dicha reversión. No obstante, no procederá la reversión cuando el titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones autorice el cambio de uso o destino de los bienes adscritos o transferidos.

5. Los certificados que se libren con relación a los inventarios y documentos oficiales que se conserven en la Administración de la Seguridad Social serán suficientes para su titulación e inscripción en los registros oficiales correspondientes.

Artículo 105. *Adquisición de bienes inmuebles.*

1. La adquisición a título oneroso de bienes inmuebles de la Seguridad Social, para el cumplimiento de sus fines, se efectuará por la Tesorería General de la Seguridad Social mediante concurso público, salvo que, en atención a las peculiaridades de la necesidad a satisfacer o a la urgencia de la adquisición a efectuar, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social autorice la adquisición directa.

2. Corresponde al Director General del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria autorizar los contratos de adquisición de bienes inmuebles que dicho Instituto precise para el cumplimiento de sus fines, previo informe de la Tesorería General de la Seguridad Social. Será necesaria la autorización del Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, según la cuantía que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se determinará el procedimiento aplicable para la adquisición de los bienes afectos al cumplimiento de los fines de colaboración en la gestión de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Artículo 106. *Enajenación de bienes inmuebles y de títulos valores.*

1. La enajenación de los bienes inmuebles integrados en el patrimonio de la Seguridad Social requerirá la oportuna autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuando su valor, según tasación pericial, no exceda de las cuantías fijadas por la Ley del Patrimonio de las Administraciones Públicas, o del Gobierno en los restantes casos.

La enajenación de los bienes señalados en el párrafo anterior se realizará mediante subasta pública, salvo cuando el Consejo de Ministros, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, autorice la enajenación directa. Esta podrá ser autorizada por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuando se trate de bienes que no superen el valor fijado en la Ley del Patrimonio de las Administraciones Públicas.

2. La enajenación de títulos valores, ya sean estos de renta variable o fija, se efectuará previa autorización en los términos establecidos en el apartado anterior. Por excepción, los títulos admitidos a negociación en Mercados Oficiales se enajenarán necesariamente a través de los sistemas reconocidos en dichos mercados según la legislación vigente reguladora del mercado de valores, sin que se requiera autorización previa para su venta cuando esta venga exigida para atender al pago de prestaciones reglamentariamente reconocidas y el importe bruto de la venta no exceda el montante fijado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De las enajenaciones de tales títulos se dará cuenta inmediata al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Artículo 107. *Arrendamiento y cesión de bienes inmuebles.*

1. Los arrendamientos de bienes inmuebles que deba efectuar la Seguridad Social se concertarán mediante concurso público, salvo en aquellos casos en que, a juicio del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sea necesario o conveniente concertarlos de modo directo.

2. Corresponde al Director General del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria autorizar los contratos de arrendamiento de bienes inmuebles que dicho Instituto precise para el cumplimiento de sus fines. Será necesaria la autorización de la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad cuando su importe supere la cuantía de renta anual establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se determinará el procedimiento aplicable para el arrendamiento de los bienes afectos al cumplimiento de los fines de colaboración en la gestión de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

4. Los bienes inmuebles del patrimonio de la Seguridad Social, que no resulten necesarios para el cumplimiento de sus fines, podrán ser cedidos gratuitamente en uso para fines de utilidad pública o de interés de la Seguridad Social por el titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a propuesta de la Tesorería General de la Seguridad Social, previa comunicación a la Dirección General de Patrimonio del Estado.

Artículo 108. *Inembargabilidad.*

Los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Seguridad Social son inembargables. Ningún tribunal ni autoridad administrativa podrá dictar providencia de embargo ni despachar mandamiento de ejecución contra los bienes y derechos del patrimonio de la Seguridad Social, ni contra sus rentas, frutos o productos del mismo, siendo de aplicación, en su caso, lo dispuesto sobre esta materia en los artículos 23, 24 y 25 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Sección 2.ª Recursos y sistemas financieros de la Seguridad Social

Artículo 109. *Recursos generales.*

1. Los recursos para la financiación de la Seguridad Social estarán constituidos por:

a) Las aportaciones progresivas del Estado, que se consignarán con carácter permanente en sus Presupuestos Generales, y las que se acuerden para atenciones especiales o resulten precisas por exigencia de la coyuntura.

b) Las cuotas de las personas obligadas.

c) Las cantidades recaudadas en concepto de recargos, sanciones u otras de naturaleza análoga.

d) Los frutos, rentas o intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales en los supuestos que estos se produzcan, sin perjuicio de las facultades de disposición patrimonial no onerosas previstas en la sección anterior del presente capítulo.

e) Cualesquiera otros ingresos, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional décima.

2. La acción protectora de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva y universal, se financiará mediante aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10.3, primer inciso, en relación con la letra c) del apartado 2 del mismo artículo, con excepción de las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria de la Seguridad Social y servicios sociales cuya gestión se halle transferida a las comunidades autónomas, en cuyo caso, la financiación se efectuará de conformidad con el sistema de financiación autonómica vigente en cada momento.

Las prestaciones contributivas, los gastos derivados de su gestión y los de funcionamiento de los servicios correspondientes a las funciones de afiliación, recaudación y gestión económico-financiera y patrimonial serán financiadas básicamente con los recursos a que se refieren las letras b), c), d) y e) del apartado anterior, así como, en su caso, por las aportaciones del Estado que se acuerden para atenciones específicas.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, la naturaleza de las prestaciones de la Seguridad Social será la siguiente:

a) Tienen naturaleza contributiva:

1.ª Las prestaciones económicas de la Seguridad Social, con excepción de las señaladas en la letra b) siguiente.

2.ª La totalidad de las prestaciones derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Tienen naturaleza no contributiva:

1.ª Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria incluidos en la acción protectora de la Seguridad Social y los correspondientes a los servicios sociales, salvo que se deriven de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2.ª Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.

3.ª El subsidio por maternidad regulado en los artículos 181 y 182 de esta ley.

4.ª Los complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social.

5.ª Las prestaciones familiares reguladas en el capítulo I del título VI.

6.ª El ingreso mínimo vital.

Artículo 110. *Sistema financiero.*

1. El sistema financiero de todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social será el de reparto, para todas las contingencias y situaciones amparadas por cada uno de ellos, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3.

2. En la Tesorería General de la Seguridad Social se constituirá un fondo de estabilización único para todo el sistema de la Seguridad Social, que tendrá por finalidad atender las necesidades originadas por desviaciones entre ingresos y gastos.

3. En materia de pensiones causadas por incapacidad permanente o muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional cuya responsabilidad corresponda asumir a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o, en su caso, a las empresas declaradas responsables, se procederá a la capitalización del importe de dichas pensiones, debiendo las entidades señaladas constituir en la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el límite de su respectiva responsabilidad, los capitales coste correspondientes.

Por capital coste se entenderá el valor actual de dichas prestaciones, que se determinará en función de las características de cada pensión y aplicando los criterios técnicos-actuariales más apropiados, de forma que los importes que se obtengan garanticen la cobertura de las prestaciones con el grado de aproximación más adecuado y a cuyo efecto el Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará las tablas de mortalidad y la tasa de interés aplicables.

Asimismo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer la obligación de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de reasegurar los riesgos asumidos que se determinen, a través de un régimen de reaseguro proporcional obligatorio y no proporcional facultativo o mediante cualquier otro sistema de compensación de resultados.

4. Las materias a que se refiere el presente artículo serán reguladas por los reglamentos a que alude el artículo 5.2.a).

Artículo 111. *Inversiones.*

Las reservas de estabilización que no hayan de destinarse de modo inmediato al cumplimiento de las obligaciones reglamentarias serán invertidas de forma que se coordinen las finalidades de carácter social con la obtención del grado de liquidez, rentabilidad y seguridad técnicamente preciso.

Sección 3.ª Presupuesto, intervención y contabilidad de la Seguridad Social

Artículo 112. *Disposición general y normas reguladoras de la intervención.*

1. El Presupuesto de la Seguridad Social, integrado en los Presupuestos Generales del Estado, se regirá por lo previsto en el título II de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y la contabilidad y la intervención de la Seguridad Social, respectivamente, por lo previsto en los títulos V y VI de la misma ley, así como, en ambos casos, por las normas de la presente sección.

2. A efectos de procurar una mejor y más eficaz ejecución y control presupuestario, el Gobierno, a propuesta de la Intervención General de la Administración del Estado y a iniciativa de la Intervención General de la Seguridad Social, aprobará las normas para el ejercicio por esta última del control en las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social.

En los hospitales y demás centros sanitarios del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, la función interventora podrá ser sustituida por el control financiero de carácter permanente a cargo de la Intervención General de la Seguridad Social.

La Intervención General de la Administración del Estado podrá delegar en los interventores de la Seguridad Social el ejercicio de la función interventora respecto de todos los actos que realice el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria en nombre y por cuenta de la Administración del Estado.

Artículo 113. *Modificación de créditos, remanentes e insuficiencias presupuestarias en el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.*

1. No obstante lo establecido en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, todo incremento del gasto del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, con excepción del que pueda resultar de las generaciones de crédito, que no pueda financiarse con redistribución interna de sus créditos ni con cargo al remanente afecto a la entidad, se financiará durante el ejercicio por aportación del Estado.

2. Los remanentes derivados de una menor realización en el Presupuesto de dotaciones del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y los producidos por un incremento en los ingresos previstos por asistencia sanitaria serán utilizados para la financiación de los gastos de la citada entidad.

3. Se autoriza al titular del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a reflejar, mediante ampliaciones de crédito en el Presupuesto del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, las repercusiones que en el mismo tengan las variaciones que experimente la aportación del Estado. Corresponde asimismo al titular del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas la autorización de las modificaciones de crédito que se financien con cargo al remanente de dicha entidad.

Artículo 114. *Amortización de adquisiciones.*

El inmovilizado de la Seguridad Social deberá ser objeto de la amortización anual, dentro de los límites que fije el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por los principios y procedimientos establecidos en el Plan General de la Contabilidad Pública.

Artículo 115. *Plan anual de auditorías.*

1. El plan anual de auditorías de la Intervención General de la Administración del Estado incluirá el elaborado por la Intervención General de la Seguridad Social, en el que estarán comprendidas las entidades gestoras, servicios comunes, así como las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 98.2.

Para la ejecución del plan de auditorías de la Seguridad Social se podrá recabar la colaboración de empresas privadas, en caso de insuficiencia de los servicios de la Intervención General de la Seguridad Social, que deberán ajustarse a las normas e instrucciones que determine el centro directivo mencionado, el cual podrá efectuar las revisiones y controles de calidad que considere oportunos.

2. Para recabar la colaboración de las empresas privadas, será necesaria la inclusión de la autorización correspondiente en la orden a que se refiere la disposición adicional segunda de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Será necesaria una orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad cuando la financiación de la indicada colaboración se realice con cargo a créditos de los presupuestos de las entidades y servicios de la Seguridad Social adscritos a uno u otro departamento.

Artículo 116. *Cuentas de la Seguridad Social.*

1. Las cuentas de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social se formarán y rendirán de acuerdo con los principios y normas establecidos en el título V de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

2. Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para que pueda disponer la no liquidación o, en su caso, la anulación y baja en contabilidad de todas

aquellas liquidaciones de las que resulten deudas inferiores a la cuantía que se estime y fije como insuficiente para la cobertura del coste que su exacción y recaudación representen.

Sección 4.ª Fondo de reserva de la Seguridad Social

Artículo 117. *Constitución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.*

En la Tesorería General de la Seguridad Social se constituirá un Fondo de Reserva de la Seguridad Social con la finalidad de atender las necesidades financieras en materia de prestaciones contributivas del sistema de la Seguridad Social en la forma y condiciones previstos en esta ley.

Artículo 118. *Dotación del Fondo.*

1. Los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión que, en su caso, resulten de la consignación presupuestaria de cada ejercicio o de la liquidación presupuestaria del mismo se destinarán, siempre que las posibilidades económicas y la situación financiera del sistema de Seguridad Social lo permitan, al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 96.3, el excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
3. El importe correspondiente al porcentaje del excedente que resulte de la gestión de las contingencias profesionales al que se refiere el artículo 96.1.d) se ingresará por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
4. Los ingresos obtenidos de la cotización finalista fijada en el artículo 127 bis. 1 se ingresarán en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Artículo 119. *Determinación del excedente y de la cotización finalista.*

1. El excedente al que se refiere el artículo 118.1 será el correspondiente a las operaciones que financian prestaciones de carácter contributivo y demás gastos para la gestión del sistema de la Seguridad Social y, en concreto, en lo referente a las prestaciones contributivas, conforme a la delimitación establecida en el artículo 109.3.a), con exclusión del resultado obtenido por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y del importe líquido recaudado en concepto de cotización finalista, referida en el artículo 118.4.
2. El excedente por gastos relativos a prestaciones de naturaleza contributiva del sistema de la Seguridad Social en cada ejercicio económico será el constituido por la diferencia entre los ingresos y gastos derivados de los importes reconocidos netos por operaciones no financieras, correspondientes a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, corregida con arreglo a criterios de máxima prudencia, en la forma que reglamentariamente se establezca, respetando los principios y normas de contabilidad establecidos en el Plan General de Contabilidad Pública.
3. La cotización finalista es la establecida en el artículo 127 bis.1.

Artículo 120. *Procedimiento para la dotación del Fondo.*

1. Las dotaciones efectivas del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, siempre que las posibilidades económicas y la situación financiera del sistema lo permitan, serán las acordadas, al menos una vez en cada ejercicio económico, por el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de Asuntos Económicos y Transformación Digital y de Hacienda y Función Pública.
2. El importe que se recaude en concepto de cotización finalista establecida en el artículo 127 bis.1 se integrará automáticamente en las dotaciones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

3. Los rendimientos de cualquier naturaleza que generen la cuenta del Fondo de Reserva y los activos financieros en que se hayan materializado las dotaciones del Fondo de Reserva se integrarán automáticamente en las dotaciones del Fondo.

Artículo 121. *Disposición de activos del Fondo.*

1. La disposición de los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social se destinará con carácter exclusivo a la financiación de las pensiones de carácter contributivo para reforzar el equilibrio y sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

2. La Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá para cada ejercicio económico, desde 2033, el desembolso anual a efectuar por el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que consistirá en el porcentaje del PIB que se determine cada año con el límite máximo que se establece seguidamente:

Desembolsos máximos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social por año en puntos porcentuales del Producto Interior Bruto

2033	0,10%
2034	0,12%
2035	0,15%
2036	0,17%
2037	0,19%
2038	0,22%
2039	0,25%
2040	0,28%
2041	0,46%
2042	0,50%
2043	0,54%
2044	0,77%
2045	0,82%
2046	0,87%
2047	0,91%
2048	0,86%
2049	0,84%
2050	0,82%
2051	0,53%
2052	0,51%
2053	0,50%

Artículo 122. *Gestión financiera del Fondo.*

Los valores en que se materialice el Fondo de Reserva serán títulos emitidos por personas jurídicas públicas.

Reglamentariamente se determinarán los valores que han de constituir la cartera del Fondo de Reserva, grados de liquidez de la misma, supuestos de enajenación de los activos financieros que lo integran y demás actos de gestión financiera del Fondo de Reserva.

Artículo 123. *Comité de Gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.*

1. Al Comité de Gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social le corresponde el superior asesoramiento, control y ordenación de la gestión económica del Fondo de Reserva.

2. Dicho comité estará presidido por el Secretario de Estado de la Seguridad Social y se compondrá, además, de:

a) Un vicepresidente primero, que será el Secretario de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa.

b) Un vicepresidente segundo, que será el Secretario de Estado de Presupuestos y Gastos.

c) El Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

d) El Director General del Tesoro.

e) El Interventor General de la Seguridad Social.

f) El Subdirector General de Ordenación de Pagos y Gestión del Fondo de Reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social, que ejercerá las funciones de secretario de la comisión, sin voz ni voto.

3. Las funciones de este comité serán las de formular propuestas de ordenación, asesoramiento, selección de valores que han de constituir la cartera del fondo, enajenación de activos financieros que lo integren y demás actuaciones que los mercados financieros aconsejen y el control superior de la gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, así como elaborar el informe a presentar a las Cortes Generales sobre la evolución de dicho Fondo.

Artículo 124. *Comisión Asesora de Inversiones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.*

1. La Comisión Asesora de Inversiones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social tendrá como función asesorar al Comité de Gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social en orden a la selección de los valores que han de constituir la cartera del Fondo, formulación de propuestas de adquisición de activos y de enajenación de los mismos y demás actuaciones financieras del Fondo.

2. Esta comisión estará presidida por el Secretario de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa y estará compuesta, además, por:

a) El Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) El Director General del Tesoro.

c) El Director General de Política Económica.

d) El Interventor General de la Seguridad Social.

e) El Subdirector General de Ordenación de Pagos y Gestión del Fondo de Reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social, que ejercerá las funciones de secretario de la comisión, con voz pero sin voto.

Artículo 125. *Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.*

1. El conocimiento de la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

2. Esta Comisión de Seguimiento estará presidida por el Secretario de Estado de la Seguridad Social o persona que el mismo designe y se compondrá, además, de:

a) Tres representantes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, designados por el Secretario de Estado de la Seguridad Social.

b) Un representante del Ministerio de Economía y Competitividad.

c) Un representante del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

d) Cuatro representantes de las distintas organizaciones sindicales de mayor implantación.

e) Cuatro representantes de las organizaciones empresariales de mayor implantación.

f) El Subdirector General de Ordenación de Pagos y Gestión del Fondo de Reserva de la Tesorería General de la Seguridad Social actuará como secretario de la comisión, sin voz ni voto.

3. La Comisión de Seguimiento conocerá semestralmente de la evolución y composición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, para lo cual el Comité de Gestión, la Comisión Asesora de Inversiones y la Tesorería General de la Seguridad Social facilitarán información sobre tales extremos con carácter previo a las reuniones que mantenga dicha comisión.

Artículo 126. *Carácter de las operaciones de gestión e imputación presupuestaria.*

Las materializaciones, inversiones, reinversiones, desinversiones y demás operaciones de adquisición, disposición y gestión de los activos financieros del Fondo de Reserva de la Seguridad Social correspondientes a cada ejercicio tendrán carácter extrapresupuestario y se imputarán definitivamente, al último día hábil del mismo, al presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a la situación patrimonial del Fondo en dicha fecha, a cuyo efecto serán objeto de adecuación los créditos presupuestarios.

Artículo 127. *Informe anual.*

El Gobierno presentará a las Cortes Generales un informe anual sobre la evolución y composición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Dicho informe será remitido por el Gobierno a las Cortes Generales a través de su Oficina Presupuestaria que lo pondrá a disposición de los Diputados, Senadores y las Comisiones parlamentarias.

Sección 5.ª Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

Artículo 127 bis. *Mecanismo de Equidad Intergeneracional.*

1. Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo, se establece un Mecanismo de Equidad Intergeneracional consistente en una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

La cotización será de 1,2 puntos porcentuales. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena un punto porcentual corresponderá a la empresa y 0,2 puntos porcentuales al trabajador. En el caso de que se modifique la estructura de distribución de la cotización entre empresa y trabajador por contingencias comunes esta cotización finalista se ajustará a la nueva estructura.

2. La cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna. De igual forma no podrá ser objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización ni por cualquier otras variables que puedan resultar de aplicación respecto de las aportaciones empresariales o de los trabajadores, en función de las condiciones de cotización aplicables a los mismos por su inclusión en cualesquiera de los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, o en función de las situaciones de alta o asimilada al alta que determine la obligación de ingreso de cuotas, así como del sujeto responsable del ingreso de las mismas, salvo lo previsto para los trabajadores de los grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

Sección 6.ª Contratación en la Seguridad Social

Artículo 128. *Contratación.*

El régimen de contratación de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social se ajustará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, en el Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, y en otras normas de desarrollo y complementarias, con las especialidades siguientes:

a) La facultad de celebrar contratos corresponde a los directores de las distintas entidades gestoras y servicios comunes, pero necesitarán autorización para aquellos cuya cuantía sea superior al límite fijado en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La autorización será adoptada, a propuesta de dichas entidades y servicios, por los titulares de los departamentos ministeriales a que se hallen adscritos y, en su caso, por el Consejo de Ministros, según las competencias definidas en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

b) Los directores de las entidades gestoras y servicios comunes no podrán delegar o desconcentrar la facultad de celebrar contratos, sin la autorización previa del titular del ministerio al que se hallen adscritos.

c) Los proyectos de obras que elaboren las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social deberán ser supervisados por la oficina de supervisión de proyectos del

departamento ministerial del que dependan, salvo que ya tuvieran establecidas oficinas propias, en cuyo caso serán estas las supervisoras de los mismos.

d) Los informes jurídicos o técnicos que preceptivamente se exijan en la legislación del Estado se podrán emitir por los órganos competentes en el ámbito de la Seguridad Social o de los ministerios respectivos.

CAPÍTULO VIII

Procedimientos y notificaciones en materia de Seguridad Social

Artículo 129. *Normas de procedimiento, autenticación y firma.*

1. La tramitación de las prestaciones y demás actos en materia de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, que no tengan carácter recaudatorio o sancionador se ajustará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con las especialidades en ella previstas para tales actos en cuanto a impugnación y revisión, así como con las establecidas en este capítulo o en otras disposiciones que resulten de aplicación.

2. En caso de actuación por medio de representante, la representación deberá acreditarse por cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna o mediante declaración en comparecencia personal del interesado ante el órgano administrativo competente. A estos efectos, serán válidos los documentos normalizados de representación que apruebe la Administración de la Seguridad Social para determinados procedimientos.

3. En los procedimientos iniciados a solicitud de los interesados, una vez transcurrido el plazo máximo para dictar resolución y notificarla fijado por la norma reguladora del procedimiento de que se trate sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá desestimada la petición por silencio administrativo.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior los procedimientos relativos a la inscripción de empresas y a la afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de los trabajadores iniciados a solicitud de los interesados, así como los de convenios especiales, en los que la falta de resolución expresa en el plazo previsto tendrá como efecto la estimación de la respectiva solicitud por silencio administrativo.

4. La Administración de la Seguridad Social facilitará a los interesados el ejercicio de sus derechos, la presentación de documentos o la realización de cualquier servicio o trámite a través de los medios electrónicos disponibles en la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones o a través de otros medios que garanticen la verificación de la identidad del interesado y la expresión de su voluntad y consentimiento, en los términos y condiciones que se establezcan mediante resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

Asimismo, en la tramitación de los procedimientos de protección por desempleo, el Servicio Público Estatal facilitará a los interesados el ejercicio de sus derechos, la presentación de documentos o la realización de cualquier servicio o trámite a través de los medios electrónicos disponibles en la Sede Electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal o a través de otros medios que garanticen la verificación de la identidad del interesado y la expresión de su voluntad y consentimiento, en los términos y condiciones que se establezcan mediante resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

A tal efecto, en dichas resoluciones se establecerán métodos seguros de identificación de la persona física a través del canal telefónico o de voz, la videollamada o videoidentificación o el contraste de datos, u otros que así se establezcan, todos ellos equivalentes a la fiabilidad de la presencia física. Esos métodos garantizarán, además, la gestión de la evidencia de la identificación realizada.

5. En la tramitación de procedimientos de la Administración de la Seguridad Social y del Servicio Público de Empleo Estatal se considerará válida, a los efectos del artículo 10.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, la firma insertada en los documentos a que se refiere el artículo 11.2 de dicha ley, o en documento adjunto a los mismos, siempre que se acompañe copia del Documento Nacional de Identidad o documento identificativo equivalente y se

efectúe la correspondiente comprobación favorable a través del Servicio de Verificación de Datos de Identidad y Residencia (SVDIR).

6. Mediante resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones o del titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de protección por desempleo, se podrán establecer sistemas de firma electrónica no criptográfica en sus relaciones con los interesados, respecto a los procedimientos y trámites que se determinen.

Los sistemas de firma electrónica no criptográfica requerirán la previa verificación de la identidad del interesado, a través de los medios a que se refiere el apartado 4.

Las aplicaciones informáticas en las que se utilice un sistema de firma electrónica no criptográfica requerirán de forma expresa el consentimiento y la voluntad de firma del interesado, y deberán garantizar el no repudio, la trazabilidad del caso, la gestión de la evidencia de autenticación y el sellado de la información presentada.

Artículo 130. *Tramitación electrónica de procedimientos en materia de Seguridad Social.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, podrán adoptarse y notificarse resoluciones de forma automatizada en los procedimientos de gestión tanto de la protección por desempleo previstos en el título III como de las restantes prestaciones del sistema de la Seguridad Social previstas en esta ley, excluidas las pensiones no contributivas, así como en los procedimientos de afiliación, cotización y recaudación.

A tal fin, mediante resolución de la persona titular de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Tesorería General de la Seguridad Social, o de la persona titular de la Dirección del Instituto Social de la Marina, según proceda, se establecerá previamente el procedimiento o procedimientos de que se trate y el órgano u órganos competentes, según los casos, para la definición de las especificaciones, programación, mantenimiento, supervisión y control de calidad y, en su caso, auditoría del sistema de información y de su código fuente. Asimismo, se indicará el órgano que debe ser considerado responsable a efectos de impugnación.

Artículo 131. *Aportaciones de datos de Seguridad Social por medios electrónicos.*

A efectos de la gestión recaudatoria de los recursos del sistema de la Seguridad Social, el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá determinar los supuestos y condiciones en que las empresas deberán presentar por medios electrónicos los datos relativos a sus actuaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, así como cualesquiera otros exigidos en su normativa.

De igual modo, el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá determinar los supuestos y condiciones en que las empresas deberán presentar por medios electrónicos los partes de baja y alta, correspondientes a procesos de incapacidad temporal, de los trabajadores a su servicio.

Artículo 132. *Notificaciones de actos administrativos por medios electrónicos.*

1. Las notificaciones por medios electrónicos de actos administrativos en el ámbito de la Seguridad Social se efectuarán en la sede electrónica de la Seguridad Social, respecto a los sujetos obligados que se determinen por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social así como respecto a quienes, sin estar obligados, hubiesen optado por dicha clase de notificación.

Los sujetos no obligados a ser notificados por medios electrónicos en la sede electrónica de la Seguridad Social 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 de la Administración de la Seguridad Social.

2. Las notificaciones de los actos administrativos que traigan causa o se dicten como consecuencia de los datos que deban comunicarse electrónicamente a través del Sistema RED, realizadas a los autorizados para dicha transmisión, se efectuarán obligatoriamente por medios electrónicos en la sede electrónica de la Seguridad Social, siendo válidas y vinculantes a todos los efectos legales para las empresas y sujetos obligados a los que se

refieran dichos datos, salvo que estos últimos hubiesen manifestado su preferencia porque dicha notificación en sede electrónica se les efectúe directamente a ellos o a un tercero.

3. A los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, las notificaciones realizadas en la sede electrónica de la Seguridad Social 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.

4. En los supuestos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, las notificaciones que no hayan podido realizarse en la sede electrónica de la Seguridad Social o en el domicilio del interesado, conforme a lo indicado en los apartados anteriores, se practicarán exclusivamente por medio de un anuncio publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con la disposición adicional vigésima primera de la citada ley.

Fuera de los supuestos indicados en el párrafo anterior, los anuncios, acuerdos, resoluciones y comunicaciones emitidos por la Administración de la Seguridad Social en ejercicio de sus competencias, y cualesquiera otras informaciones de interés general de dicha administración, se publicarán en el Tablón de Anuncios de la Seguridad Social, situado en su sede electrónica y gestionado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Esta publicación tendrá carácter complementario con relación a aquellos actos en que una norma exija su publicación por otros medios.

Las publicaciones en dicho tablón se efectuarán en los términos que se determinen por orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

CAPÍTULO IX

Inspección e infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social

Artículo 133. *Competencias de la Inspección.*

1. La inspección en materia de Seguridad Social se ejercerá a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desarrollando las funciones y competencias que tiene atribuidas por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la presente ley y normas concordantes.

2. Específicamente corresponderá a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

a) La vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la presente ley y, en especial, de los fraudes y morosidad en el ingreso y recaudación de cuotas de la Seguridad Social.

b) La inspección de la gestión, funcionamiento y cumplimiento de la legislación que les sea de aplicación a las entidades colaboradoras en la gestión.

c) La asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, cuando les sea solicitada.

3. Las competencias transcritas serán ejercidas de acuerdo con las facultades y procedimientos establecidos en las disposiciones aplicables.

4. Lo dispuesto en la presente ley en materia de inspección no será de aplicación a los Regímenes Especiales de Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, en tanto no se disponga otra cosa por el Gobierno.

Artículo 134. *Colaboración con la Inspección.*

Las entidades gestoras y colaboradoras y los servicios comunes de la Seguridad Social prestarán su colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en orden a la vigilancia que esta tiene atribuida respecto al cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores establecidas en la presente ley.

Artículo 135. *Infracciones y sanciones.*

1. En materia de infracciones y sanciones, se estará a lo dispuesto en la presente ley y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2. Las resoluciones relativas a las sanciones que las entidades gestoras de las prestaciones impongan a los trabajadores y beneficiarios de prestaciones, conforme a lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social, previa reclamación ante la entidad gestora competente en la forma prevista en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

TÍTULO II

Régimen General de la Seguridad Social

CAPÍTULO I

Campo de aplicación

Artículo 136. *Extensión.*

1. Estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1.a) de esta ley, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.

2. A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en el apartado anterior:

a) Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como en cualquier otro de los sistemas especiales a que se refiere el artículo 11, establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de las sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b).

c) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b), cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.

Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

d) Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).

e) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).

Estos socios trabajadores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco.

f) El personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.

g) Los trabajadores que realicen las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar

de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases.

h) Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico-social.

i) Los laicos o seglares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesiásticas. Por acuerdo especial con la jerarquía eclesiástica competente se regulará la situación de los trabajadores laicos y seglares que presten sus servicios retribuidos a organismos o dependencias de la Iglesia y cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto.

j) Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.

k) El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.

l) El personal funcionario al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado o en otro régimen en virtud de una ley especial.

m) El personal funcionario a que se refiere la disposición adicional tercera, en los términos previstos en ella.

n) Los funcionarios del Estado transferidos a las comunidades autónomas que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso.

ñ) Los altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, que no tengan la condición de funcionarios públicos.

o) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

p) Los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

q) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de la asimilación prevista en el apartado 1 mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Artículo 137. *Exclusiones.*

No darán lugar a inclusión en este Régimen General los siguientes trabajos:

a) Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.

b) Los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

c) Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

CAPÍTULO II

Inscripción de empresas y normas sobre afiliación, cotización y recaudación

Sección 1.ª Inscripción de empresas y afiliación de trabajadores

Artículo 138. *Inscripción de empresas.*

1. Los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, solicitarán su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social, haciendo constar la entidad gestora o, en su caso, la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, y en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal a su servicio.

Los empresarios deberán comunicar las variaciones que se produzcan de los datos facilitados al solicitar su inscripción, en especial la referente al cambio de la entidad que deba asumir la cobertura de las contingencias indicadas anteriormente, así como su extinción o el cese temporal o definitivo de su actividad, a efectos de practicar su baja.

2. Las actuaciones en materia de inscripción a que se refiere el apartado anterior se efectuarán ante el correspondiente organismo de la Administración de la Seguridad Social, a nombre de la persona física o jurídica o entidad sin personalidad titular de la empresa. Dicho organismo podrá, también, realizar de oficio tales actuaciones cuando por cualquiera de los procedimientos a que se refiere el artículo 16.4 de esta ley constate el incumplimiento de la obligación de efectuarlas, así como proceder a la revisión de oficio de sus actos dictados en esas materias, en los supuestos a que se refiere el apartado 5 del citado artículo.

3. A los efectos de la presente ley se considerará empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica o entidad sin personalidad, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas en el artículo 136.

Artículo 139. *Afiliación, altas y bajas.*

1. Los empresarios estarán obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como a comunicar dicho ingreso y, en su caso, el cese en la empresa de tales trabajadores para que sean dados, respectivamente, de alta y de baja en el Régimen General.

2. En el caso de que el empresario incumpla las obligaciones que le impone el apartado anterior, el trabajador podrá instar su afiliación, alta o baja, directamente al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social. Dicho organismo podrá, también, efectuar tales actos de oficio en los supuestos a que se refiere el artículo 16.4 de esta ley, así como proceder a la revisión de oficio de sus actos dictados en esas materias, en los supuestos a que se refiere el apartado 5 del citado artículo.

3. El reconocimiento del derecho al alta y a la baja en el Régimen General corresponderá al organismo de la Administración de la Seguridad Social que reglamentariamente se establezca.

4. Salvo disposición legal expresa en contrario, la situación de alta del trabajador en este Régimen General condicionará la aplicación al mismo de las normas del presente título.

Artículo 140. *Procedimiento y plazos.*

1. El cumplimiento de las obligaciones que se establecen en los artículos anteriores se ajustará, en cuanto a la forma, plazos y procedimiento, a lo establecido reglamentariamente.

2. La afiliación y altas sucesivas solicitadas fuera de plazo por el empresario o el trabajador no tendrán efecto retroactivo alguno. Cuando tales actos se practiquen de oficio, su eficacia temporal e imputación de responsabilidades resultantes serán las que se determinan en esta ley y sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

Sección 2.ª Cotización

Subsección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 141. *Sujetos obligados.*

1. Estarán sujetos a la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores y asimilados comprendidos en su campo de aplicación y los empresarios por cuya cuenta trabajen.

2. La cotización comprenderá dos aportaciones:

a) De los empresarios, y

b) de los trabajadores.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios.

Artículo 142. *Sujeto responsable.*

1. El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad.

Responderán, asimismo, solidaria, subsidiariamente o mortis causa las personas o entidades sin personalidad a que se refieren los artículos 18 y 168.1 y 2.

La responsabilidad solidaria por sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio que se establece en el citado artículo 168 se extiende a la totalidad de las deudas generadas con anterioridad al hecho de la sucesión. Se entenderá que existe dicha sucesión aun cuando sea una sociedad laboral la que continúe la explotación, industria o negocio, esté o no constituida por trabajadores que prestaran servicios por cuenta del empresario anterior.

En caso de que el empresario sea una sociedad o entidad disuelta y liquidada, sus obligaciones de cotización a la Seguridad Social pendientes se transmitirán a los socios o partícipes en el capital, que responderán de ellas solidariamente y hasta el límite del valor de la cuota de liquidación que se les hubiere adjudicado.

2. El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el artículo 141.2, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. El empresario que habiendo efectuado tal descuento no ingrese dentro de plazo la parte de cuota correspondiente a sus trabajadores, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante los organismos de la Administración de la Seguridad Social afectados, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa que procedan.

Artículo 143. *Nulidad de pactos.*

Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuota a cargo del empresario.

Igualmente, será nulo todo pacto que pretenda alterar las bases de cotización que se fijan en el artículo 147.

Artículo 144. *Duración de la obligación de cotizar.*

1. La obligación de cotizar nacerá con el inicio de la prestación del trabajo, incluido el período de prueba. La mera solicitud de la afiliación o alta del trabajador al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social surtirá en todo caso idéntico efecto.

2. La obligación de cotizar se mantendrá por todo el período en que el trabajador esté en alta en el Régimen General o preste sus servicios, aunque estos revistan carácter discontinuo. Dicha obligación subsistirá asimismo respecto a los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical, siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo.

3. Dicha obligación solo se extinguirá con la solicitud en regla de la baja en el Régimen General al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social. Sin embargo, dicha comunicación no extinguirá la obligación de cotizar si continuase la prestación de trabajo.

4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, incluidas las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, gestación desde el día primero de la semana trigésima novena y aquella en la que se encuentren las personas donantes de órganos o tejidos para su trasplante; en la de nacimiento y cuidado de menor; en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural; así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. A estas reducciones de cuotas no les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1.

5. La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga y cierre patronal.

6. La obligación de cotizar por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales existirá aunque la empresa, con infracción de lo dispuesto en esta ley, no tuviera establecida la protección de su personal, o de parte de él, respecto a dichas contingencias. En tal caso, las primas debidas se devengarán a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 145. *Tipo de cotización.*

1. El tipo de cotización tendrá carácter único para todo el ámbito de protección de este Régimen General. Su establecimiento y su distribución, para determinar las aportaciones respectivas del empresario y trabajador obligados a cotizar, se efectuarán en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. El tipo de cotización se reducirá en el porcentaje o porcentajes correspondientes a aquellas situaciones y contingencias que no queden comprendidas en la acción protectora que se determine de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, para quienes sean asimilados a trabajadores por cuenta ajena, así como para otros supuestos establecidos legal o reglamentariamente.

Artículo 146. *Cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación, o situación en la tarifa de primas establecida legalmente. Para el cálculo de dichos tipos de cotización se computará el coste de las prestaciones y las exigencias de los servicios preventivos y rehabilitadores.

2. De igual forma se podrán establecer, para las empresas que ofrezcan riesgos de enfermedades profesionales, tipos adicionales a la cotización de accidentes de trabajo, en relación a la peligrosidad de la industria o clase de trabajo y a la eficacia de los medios de prevención empleados.

3. La cuantía de los tipos de cotización a que se refieren los apartados anteriores podrá reducirse en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medios eficaces de prevención. Asimismo, dicha cuantía podrá aumentarse en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. La reducción y el aumento previstos en este apartado no podrán exceder del 10 por ciento de los tipos de

cotización, si bien el aumento podrá llegar hasta un 20 por ciento en caso de reiterado incumplimiento de las aludidas obligaciones.

4. Los empresarios que ocupen a trabajadores, a quienes en razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, deberán cotizar por el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los establecidos, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.

Lo previsto en este apartado no será de aplicación a los empresarios que ocupen a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad. Tampoco resultará de aplicación a los trabajadores embarcados en barcos de pesca hasta 10 Toneladas de Registro Bruto incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Artículo 147. *Base de cotización.*

1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en el artículo 52.c) del citado texto refundido, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

3. Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

Las contribuciones empresariales satisfechas a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y a instrumentos de modalidad de empleo propios establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social se deberán comunicar, respecto de cada trabajador, código de cuenta de cotización y período de liquidación a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.e), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.

Artículo 148. *Topes máximo y mínimo de la base de cotización.*

1. El tope máximo de la base de cotización, único para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias incluidas en este Régimen, será el establecido, para cada año, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. El tope máximo de la base de cotización así establecido será aplicable igualmente en los casos de pluriempleo. A los efectos de esta ley se entenderá por pluriempleo la situación de quien trabaje en dos o más empresas distintas, en actividades que den lugar a su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen General.

3. La base de cotización tendrá como tope mínimo la cuantía establecida en el artículo 19.2.

4. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social adecuará, en función de los días y horas trabajados, los topes mínimos y las bases mínimas fijados para cada grupo de categorías profesionales, en relación con los supuestos en que, por disposición legal, se establezca expresamente la cotización por días o por horas.

Artículo 149. *Cotización adicional por horas extraordinarias.*

La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estará sujeta a una cotización adicional por parte de

empresarios y trabajadores, con arreglo a los tipos que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La cotización adicional por horas extraordinarias estructurales que superen el tope máximo de ochenta horas establecido en el artículo 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se efectuará mediante la aplicación del tipo general de cotización establecido para las horas extraordinarias en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 150. *Normalización.*

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social establecerá la normalización de las bases de cotización que resulten con arreglo a lo establecido en la presente sección.

Subsección 2.ª Cotización en supuestos especiales

Artículo 151. *Cotización adicional en contratos de duración determinada.*

1. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

2. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

3. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o en 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; ni a los contratos por sustitución.

Artículo 152. *Cotización al Régimen General a partir de la edad de jubilación.*

1. Las empresas y las personas trabajadoras quedarán exentas de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de dichas contingencias, respecto de los trabajadores por cuenta ajena y de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, una vez hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a).

2. La exención en la cotización prevista en este artículo comprenderá también las aportaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

3. Las exenciones establecidas en este artículo no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las administraciones públicas o en los organismos públicos regulados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4. Los períodos en los que resulte de aplicación la exención prevista en este artículo serán computados como cotizados a los efectos de acceso y determinación de la cuantía de las prestaciones. La base reguladora de la prestación se determinará, en relación con estos períodos, conforme a lo dispuesto en el artículo 161.4.

Artículo 153. *Cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo.*

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214, los empresarios y los trabajadores cotizarán al Régimen General únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho Régimen, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.

Artículo 153 bis. *Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.*

En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial.

En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación a la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera, corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación del trabajador en los términos previstos en el artículo 273.2 y en dicha disposición adicional, respectivamente.

En estos supuestos, las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al mes anterior al del inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados.

Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.

No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya causado alta en la empresa en el mes anterior al inicio de cada situación, o en el mismo mes del inicio de la situación, para el cálculo de dicho promedio se tomarán las bases de cotización en la empresa afectada correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio de la situación, o al mes del inicio de situación, respectivamente.

Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Artículo 153 ter. *Cotización de las personas pensionistas de jubilación cuando realicen actividades artísticas.*

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena regulado en el artículo 249 quater compatible con la pensión de jubilación, los empresarios estarán obligados a solicitar el alta y cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social únicamente por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho régimen, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresario y trabajador, quedando a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.

Sección 3.ª Recaudación

Artículo 154. *Normas generales.*

1. A efectos de lo dispuesto en el capítulo III del título I de esta ley, los empresarios y, en su caso, las personas señaladas en los artículos 18 y 168.1 y 2, serán los obligados a ingresar la totalidad de las cuotas de este Régimen General en el plazo, lugar y forma establecidos en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo.

2. Serán imputables a los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar los recargos y el interés de demora establecidos en los artículos 30 y 31.

3. El ingreso de las cuotas fuera de plazo reglamentario se efectuará con arreglo al tipo de cotización vigente en la fecha en que las cuotas se devengaron.

CAPÍTULO III

Aspectos comunes de la acción protectora

Artículo 155. *Alcance de la acción protectora.*

1. La acción protectora del Régimen General será la establecida en el artículo 42, con excepción de la protección por cese de actividad y las prestaciones no contributivas.

Las prestaciones y beneficios se facilitarán en las condiciones que se determinan en el presente título y en sus disposiciones reglamentarias.

2. En el supuesto de asimilación a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el artículo 136.2.q), la propia norma en la que se disponga dicha asimilación determinará el alcance de la protección otorgada.

Artículo 156. *Concepto de accidente de trabajo.*

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.

b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

Artículo 157. *Concepto de enfermedad profesional.*

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Artículo 158. *Concepto de accidente no laboral y de enfermedad común.*

1. Se considerará accidente no laboral el que, conforme a lo establecido en el artículo 156, no tenga el carácter de accidente de trabajo.

2. Se considerará que constituyen enfermedad común las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales, conforme a lo dispuesto, respectivamente, en los apartados 2.e), f) y g) del artículo 156 y en el artículo 157.

Artículo 159. *Concepto de las restantes contingencias.*

El concepto legal de las restantes contingencias será el que resulte de las condiciones exigidas para el reconocimiento del derecho a las prestaciones otorgadas en consideración a cada una de ellas.

Artículo 160. *Riesgos catastróficos.*

En ningún caso serán objeto de protección por el Régimen General los riesgos declarados catastróficos al amparo de su legislación especial.

CAPÍTULO IV

Normas generales en materia de prestaciones

Artículo 161. *Cuantía de las prestaciones.*

1. La cuantía de las prestaciones económicas no determinada en la presente ley será fijada en sus normas de desarrollo.

2. La cuantía de las pensiones y de las demás prestaciones cuyo importe se calcule sobre una base reguladora se determinará en función de la totalidad de las bases por las que se haya cotizado durante los períodos que se señalen para cada una de ellas.

La cotización adicional por horas extraordinarias a que se refiere el artículo 149 no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

En todo caso, la base reguladora de cada prestación no podrá rebasar el tope máximo de la base de cotización previsto en el artículo 148.

3. En los casos de pluriempleo, la base reguladora de las prestaciones se determinará en función de la suma de las bases por las que se haya cotizado en las distintas empresas, siendo de aplicación a la base reguladora así determinada el tope máximo a que se refiere el apartado anterior.

4. Por los períodos de actividad en los que no se hayan efectuado cotizaciones por contingencias comunes, en los términos previstos en el artículo 152, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones excluidas de cotización, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico exentas de cotización no podrán ser superiores al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del Índice de Precios de Consumo en el último año indicado más dos puntos porcentuales.

Artículo 162. *Caracteres de las prestaciones.*

1. Las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social tendrán los caracteres establecidos genéricamente en el artículo 44.

2. Las prestaciones que deban satisfacer los empresarios a su cargo, conforme a lo establecido en el artículo 167.2 y en el párrafo segundo del artículo 173.1, o por su colaboración en la gestión y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en régimen de liquidación, tendrán el carácter de créditos privilegiados, gozando, al efecto, del régimen establecido en el artículo 32 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación al recargo de prestaciones a que se refiere el artículo 164.

Artículo 163. *Incompatibilidad de pensiones.*

1. Las pensiones de este Régimen General serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente.

En caso de que se cause derecho a una nueva pensión que resulte incompatible con la que se viniera percibiendo, la entidad gestora iniciará el pago o, en su caso, continuará con el abono de la pensión de mayor cuantía, en términos anuales, con suspensión de la pensión que conforme a lo anterior corresponda.

No obstante, el interesado podrá solicitar que se revoque dicho acuerdo y optar por percibir la pensión suspendida. Esta opción producirá efectos económicos a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

2. El régimen de incompatibilidad establecido en el apartado anterior será también aplicable a la indemnización a tanto alzado prevista en el artículo 196.2 como prestación sustitutiva de pensión de incapacidad permanente en el grado de total.

Artículo 164. *Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o trasmitirla.

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

Artículo 165. *Condiciones del derecho a las prestaciones.*

1. Para causar derecho a las prestaciones del Régimen General, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares exigidos para acceder a cada una de ellas, el requisito general de estar afiliadas y en alta en dicho Régimen o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario.

2. En las prestaciones cuyo reconocimiento o cuantía esté subordinado, además, al cumplimiento de determinados períodos de cotización, solamente serán computables a tales efectos las cotizaciones efectivamente realizadas o las expresamente asimiladas a ellas en esta ley o en sus disposiciones reglamentarias.

3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán

computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 166. *Situaciones asimiladas a la de alta.*

1. A los efectos indicados en el artículo 165.1, la situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta.

2. También tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.

3. Los casos de excedencia forzosa, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la Administración de la Seguridad Social y los demás que señale el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrán ser asimilados a la situación de alta para determinadas contingencias, con el alcance y condiciones que reglamentariamente se establezcan.

4. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

5. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y previa la determinación de los recursos financieros precisos, podrá extender la presunción de alta a que se refiere el apartado anterior a alguna o algunas de las restantes contingencias reguladas en el presente título.

6. Lo establecido en los dos apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de la obligación de los empresarios de solicitar el alta de sus trabajadores en el Régimen General, conforme a lo dispuesto en el artículo 139, y de la responsabilidad empresarial que resulte procedente de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

7. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social.

Artículo 167. *Responsabilidad en orden a las prestaciones.*

1. Cuando se haya causado derecho a una prestación por haberse cumplido las condiciones a que se refiere el artículo 165, la responsabilidad correspondiente se imputará, de acuerdo con sus respectivas competencias, a las entidades gestoras, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o empresarios que colaboren en la gestión o, en su caso, a los servicios comunes.

2. El incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización determinará la exigencia de responsabilidad, en cuanto al pago de las

prestaciones, previa la fijación de los supuestos de imputación y de su alcance y la regulación del procedimiento para hacerla efectiva.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, las entidades gestoras, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o, en su caso, los servicios comunes procederán, de acuerdo con sus respectivas competencias, al pago de las prestaciones a los beneficiarios en aquellos casos, incluidos en dicho apartado, en los que así se determine reglamentariamente, con la consiguiente subrogación en los derechos y acciones de tales beneficiarios. El indicado pago procederá aun cuando se trate de empresas desaparecidas o de aquellas que por su especial naturaleza no puedan ser objeto de procedimiento de apremio. Igualmente, las mencionadas entidades, mutuas y servicios asumirán el pago de las prestaciones, en la medida en que se atenúe el alcance de la responsabilidad de los empresarios respecto a dicho pago.

El anticipo de las prestaciones, en ningún caso, podrá exceder de la cantidad equivalente a dos veces y media el importe del indicador público de renta de efectos múltiples vigente en el momento del hecho causante o, en su caso, del importe del capital coste necesario para el pago anticipado, con el límite indicado por las entidades gestoras, mutuas o servicios. En todo caso, el cálculo del importe de las prestaciones o del capital coste para el pago de las mismas por las mutuas o empresas declaradas responsables de aquellas incluirá el interés de capitalización y el recargo por falta de aseguramiento establecido pero con exclusión del recargo por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el artículo 164.

Los derechos y acciones que, por subrogación en los derechos y acciones de los beneficiarios, correspondan a aquellas entidades, mutuas o servicios frente al empresario declarado responsable de prestaciones por resolución administrativa o judicial o frente a las entidades de la Seguridad Social en funciones de garantía, únicamente podrán ejercitarse contra el responsable subsidiario tras la previa declaración administrativa o judicial de insolvencia, provisional o definitiva, de dicho empresario.

Cuando, en virtud de lo dispuesto en este apartado, las entidades gestoras, las mutuas y, en su caso, los servicios comunes se subrogasen en los derechos y acciones de los beneficiarios, aquellos podrán utilizar frente al empresario responsable la misma vía administrativa o judicial que se hubiera seguido para la efectividad del derecho y de la acción objeto de subrogación.

4. Corresponderá a la entidad gestora competente la declaración, en vía administrativa, de la responsabilidad en orden a las prestaciones cualquiera que sea la prestación de que se trate, así como de la entidad que, en su caso, deba anticipar aquella o constituir el correspondiente capital coste.

Artículo 168. *Supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para las contratas y subcontratas de obras y servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante, cuando un empresario haya sido declarado responsable, en todo o en parte, del pago de una prestación, a tenor de lo previsto en el artículo anterior, si la correspondiente obra o industria estuviera contratada, el propietario de esta responderá de las obligaciones del empresario si el mismo fuese declarado insolvente.

No habrá lugar a esta responsabilidad subsidiaria cuando la obra contratada se refiera exclusivamente a las reparaciones que pueda contratar el titular de un hogar respecto a su vivienda.

2. En los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión. La misma responsabilidad se establece entre el empresario cedente y cesionario en los casos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título amistoso o no lucrativo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Reglamentariamente se regulará la expedición de certificados por la Administración de la Seguridad Social que impliquen garantía de no responsabilidad para los adquirentes.

3. Cuando la prestación haya tenido como origen supuestos de hecho que impliquen responsabilidad criminal o civil de alguna persona, incluido el empresario, la prestación será

hecha efectiva, cumplidas las demás condiciones, por la entidad gestora, servicio común o mutua colaboradora con la Seguridad Social, en su caso, sin perjuicio de aquellas responsabilidades. En estos casos, el trabajador o sus derechohabientes podrán exigir las indemnizaciones procedentes de los presuntos responsables criminal o civilmente.

Con independencia de las acciones que ejerciten los trabajadores o sus causahabientes, el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria o comunidad autónoma correspondiente y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, tendrán derecho a reclamar al tercero responsable o, en su caso, al subrogado legal o contractualmente en sus obligaciones, el coste de las prestaciones sanitarias que hubiesen satisfecho. Igual derecho asistirá, en su caso, al empresario que colabore en la gestión de la asistencia sanitaria, conforme a lo previsto en la presente ley.

Para ejercitar el derecho al resarcimiento a que se refiere el párrafo anterior, la entidad gestora que en el mismo se señala y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o empresarios, tendrán plena facultad para personarse directamente en el procedimiento penal o civil seguido para hacer efectiva la indemnización, así como para promoverlo directamente, considerándose como terceros perjudicados al efecto del artículo 113 del Código Penal.

CAPÍTULO V

Incapacidad temporal

Artículo 169. *Concepto.*

1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.

Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella en la que se encuentre la persona trabajadora donante de órganos o tejidos para su trasplante. Esta situación comprenderá tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en los que el donante reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía, como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta preparación o la realización del trasplante hasta que sea dado de alta por curación.

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

2. A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación.

Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas

médicas por menstruación incapacitante secundaria en los que cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga.

Artículo 170. *Competencias sobre los procesos de incapacidad temporal.*

1. Hasta el cumplimiento del plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá, a través de su inspección médica, 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, así como para considerar que existe recaída en un mismo proceso, cuando se produzcan las circunstancias que se recogen en el último párrafo del apartado 2 del artículo anterior.

Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de su inspección médica, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica.

2. Agotado el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social será la única competente para emitir el alta médica por curación, por mejoría que permita la reincorporación al trabajo, con propuesta de incapacidad permanente o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por dicha entidad gestora. De igual modo, la citada inspección médica será la única competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida, por la misma o similar patología, en los ciento ochenta días naturales posteriores a la citada alta médica.

La falta de alta médica, una vez agotado dicho plazo, supondrá que el trabajador se encuentra en la situación de prórroga de incapacidad temporal a que se refiere el artículo 169.1.a) por presumirse que, dentro del período subsiguiente de ciento ochenta días, aquel puede ser dado de alta médica por curación o mejoría.

La colaboración obligatoria en el pago de la prestación se mantendrá hasta que se notifique al interesado el alta médica por curación, por mejoría o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos, o hasta el último día del mes en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social haya expedido el alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o hasta que se cumpla el periodo máximo de quinientos cuarenta y cinco días, finalizando en todo caso en esta fecha.

Las empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social a las que hace referencia el artículo 102.1.a) mantendrán el pago a su cargo de la prestación hasta la fecha en que se notifique al interesado el alta médica o la resolución por la que se extinga el derecho al subsidio, incluida, en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal a que se refiere el artículo 174.5.

3. Frente al alta médica por curación, por mejoría o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos emitida por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social una vez agotado el plazo de duración de los trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, el interesado podrá manifestar, en el plazo máximo de cuatro días naturales, su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud. Si esta discrepara del criterio de la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, tendrá la facultad de proponerle, en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de su decisión, especificando las razones y fundamento de su discrepancia.

Si la inspección médica del servicio público de salud se pronunciara confirmando la decisión de la Inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o si no se produjera pronunciamiento alguno en los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, la mencionada alta médica adquirirá plenos efectos. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal.

Si, en el aludido plazo máximo de siete días naturales, la inspección médica del servicio público de salud hubiera manifestado su discrepancia con el alta emitida por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, esta última se pronunciará

expresamente en los siete días naturales siguientes, notificando al interesado la reconsideración del alta médica o su confirmación, que será también comunicada a la inspección médica del servicio público de salud. Si reconsiderara el alta médica, se reconocerá al interesado la prórroga de su situación de incapacidad temporal a todos los efectos. Si, por el contrario, se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que la fundamenten, solo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución.

Durante la prórroga de la situación de incapacidad temporal se mantendrá la colaboración obligatoria en el pago de la prestación, así como la colaboración voluntaria, en su caso.

4. En el desarrollo reglamentario de este artículo, se regulará la forma de efectuar las comunicaciones precisas para el ejercicio de las competencias previstas en el mismo, así como la obligación de poner en conocimiento de las empresas las decisiones que se adopten y que les afecten.

5. Asimismo, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimonovena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, reglamentariamente se regulará el procedimiento administrativo de revisión, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y a instancia del interesado, de las altas que expidan las entidades colaboradoras en los procesos de incapacidad temporal.

6. Los procesos de impugnación de las altas médicas emitidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se regirán por lo establecido en los artículos 71 y 140 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 171. *Prestación económica.*

La prestación económica en las diversas situaciones constitutivas de incapacidad temporal consistirá en un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora, que se fijará y se hará efectivo en los términos establecidos en esta ley y en sus normas de desarrollo.

No obstante, en la situación especial de incapacidad temporal por donación de órganos o tejidos para su trasplante, prevista en el párrafo cuarto del artículo 169, apartado 1, letra a), la prestación consistirá en un subsidio equivalente al cien por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Artículo 172. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas incluidas en este Régimen General que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas en el artículo 169, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. En las situaciones especiales previstas en los párrafos segundo y cuarto del artículo 169.1.a), no se exigirán periodos mínimos de cotización.

En la situación especial prevista en el párrafo tercero del artículo 169.1.a) se exigirá que la interesada acredite los periodos mínimos de cotización señalados en el artículo 178.1, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso.

b) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.

Artículo 173. *Nacimiento y duración del derecho al subsidio.*

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.

En las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria y por donación de órganos o tejidos para su trasplante previstas en los párrafos segundo y cuarto del artículo 169.1.a), el subsidio se abonará a cargo de la entidad gestora o colaboradora que cubra la incapacidad temporal por contingencias comunes desde el mismo día de baja.

En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo tercero del mismo artículo, el subsidio se abonará a cargo de la entidad gestora o colaboradora que cubra la incapacidad temporal por contingencias comunes desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

2. El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 169.

No obstante, en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

3. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

Artículo 174. *Extinción del derecho al subsidio.*

1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los médicos de la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento.

A efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los períodos de recaída en un mismo proceso.

Cuando, iniciado un expediente de incapacidad permanente antes de que hubieran transcurrido los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración del subsidio de incapacidad temporal, se denegara el derecho a la prestación de incapacidad permanente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de su inspección médica, será el único competente para emitir, dentro de los ciento ochenta días naturales posteriores a la resolución denegatoria, una nueva baja médica por la misma o similar patología. En estos casos se reanudará el proceso de incapacidad temporal hasta el cumplimiento de los quinientos cuarenta y cinco días, como máximo.

2. Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de noventa días naturales, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.

Durante los períodos previstos en este apartado, de noventa días y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.

3. Extinguido el derecho a la prestación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración, con o sin declaración de incapacidad permanente, solo podrá generarse un nuevo derecho a la prestación de

incapacidad temporal por la misma o similar patología, si media un período superior a ciento ochenta días naturales, a contar desde la resolución de la incapacidad permanente.

Este nuevo derecho se causará siempre que el trabajador reúna, en la fecha de la nueva baja médica, los requisitos exigidos para ser beneficiario del subsidio de incapacidad temporal derivado de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo. A estos efectos, para acreditar el período de cotización necesario para acceder al subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de la incapacidad permanente.

No obstante, aun cuando se trate de la misma o similar patología y no hubiesen transcurrido ciento ochenta días naturales desde la denegación de la incapacidad permanente, podrá iniciarse un nuevo proceso de incapacidad temporal, por una sola vez, cuando el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral. Para ello, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordará la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.

4. El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, cualquiera que sea el momento en el que sea expedida, extinguirá la situación de incapacidad temporal.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que dicha prestación sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán los efectos de la incapacidad permanente al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198.

En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.

Artículo 175. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio.*

1. El derecho al subsidio por incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido:

a) Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.

b) Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena.

2. También podrá ser suspendido el derecho al subsidio cuando, sin causa razonable, el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado.

3. La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para examen y reconocimiento médico producirá la

suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada. Reglamentariamente se regulará el procedimiento de suspensión del derecho y sus efectos.

Artículo 176. *Periodos de observación y obligaciones especiales en caso de enfermedad profesional.*

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 169.1.b), se considerará como período de observación el tiempo necesario para el estudio médico de la enfermedad profesional cuando haya necesidad de aplazar el diagnóstico definitivo.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá sin perjuicio de las obligaciones establecidas, o que puedan establecerse en lo sucesivo, a cargo de este Régimen General o de los empresarios, cuando por causa de enfermedad profesional se acuerde respecto de un trabajador el traslado de puesto de trabajo, su baja en la empresa u otras medidas análogas.

CAPÍTULO VI

Nacimiento y cuidado de menor

Sección 1.ª Supuesto general

Artículo 177. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

> Téngase en cuenta que se declara la inconstitucionalidad de este artículo, 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

Artículo 178. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período

mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda

Artículo 179. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, con carácter general, la base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta.

2. No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.

3. En los supuestos señalados en los apartados anteriores, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes a que se hace referencia en los apartados anteriores.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización que correspondiera de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores fuese diferente a la aplicada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base de cotización no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

Artículo 180. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor.*

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Sección 2.ª Supuesto especial

Artículo 181. *Beneficiarias.*

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos

establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

Artículo 182. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.
2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.
3. La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
b) Nacimiento de hijo en una familia monoparental, entendiendo por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.
c) Parto múltiple, entendiendo que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.
d) Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas.

CAPÍTULO VII

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Artículo 183. *Situación protegida.*

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

Artículo 184. *Beneficiarios.*

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 185. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.
2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.

CAPÍTULO VIII

Riesgo durante el embarazo

Artículo 186. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Artículo 187. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.
2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
3. La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.
4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

CAPÍTULO IX

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 188. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 189. *Prestación económica.*

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.

CAPÍTULO X

Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Artículo 190. *Situación protegida.*

1. A efectos de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un 50 por ciento que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

2. La acreditación del padecimiento del cáncer u otra enfermedad grave, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

3. Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los apartados anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

4. Reglamentariamente se determinarán las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de la prestación económica prevista en este capítulo.

Artículo 191. *Beneficiarios.*

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo anterior, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurran en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

No obstante, en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho constituida en los términos del artículo 221, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o

acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos.

3. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el apartado 3 del artículo anterior, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

4. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 192. *Prestación económica.*

1. La prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo 190, consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o de la persona sujeta a acogimiento de carácter permanente o guarda con fines de adopción, o cuando esta cumpla los 23 años. Asimismo, en el supuesto del artículo 190.3, párrafo tercero, la prestación se extinguirá si la persona enferma dejara de acreditar el grado de discapacidad requerido o, en todo caso, cuando cumpla los 26 años.

3. La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

CAPÍTULO XI

Incapacidad permanente contributiva

Artículo 193. *Concepto.*

1. La incapacidad permanente contributiva es la situación de la persona trabajadora que, después de haber estado sometida al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral de la persona incapacitada, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

El requisito de haber estado sometido previamente al tratamiento prescrito podrá no ser exigible en aquellos supuestos en los que, atendiendo a las características de la patología de la persona trabajadora, el estadio de la enfermedad, su previsible evolución, y la gravedad de las reducciones anatómicas y funcionales, estas queden suficientemente objetivadas y sean previsiblemente definitivas.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

2. La incapacidad permanente habrá de derivarse de la situación de incapacidad temporal, salvo que afecte a quienes carezcan de protección en cuanto a dicha incapacidad temporal, bien por encontrarse en una situación asimilada a la de alta, de conformidad con lo previsto en el artículo 166, que no la comprenda, bien en los supuestos de asimilación a trabajadores por cuenta ajena, en los que se dé la misma circunstancia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, bien en los casos de acceso a la incapacidad permanente desde la situación de no alta, a tenor de lo previsto en el artículo 195.4. Tampoco será

necesario que la incapacidad permanente derive de una situación de incapacidad temporal en los supuestos señalados en el segundo párrafo del apartado anterior.

Artículo 194. *Grados de incapacidad permanente.*

1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente en los siguientes grados:

a) Incapacidad permanente parcial.
b) Incapacidad permanente total.
c) Incapacidad permanente absoluta.
d) Gran incapacidad.

2. La calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca.

A efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquella estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente.

3. La lista de enfermedades, la valoración de las mismas, a efectos de la reducción de la capacidad de trabajo, y la determinación de los distintos grados de incapacidad, así como el régimen de incompatibilidades de los mismos, serán objeto de desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 195. *Beneficiarios.*

1. Tendrán derecho a las prestaciones por incapacidad permanente las personas incluidas en el Régimen General que sean declaradas en tal situación y que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1, hubieran cubierto el período mínimo de cotización que se determina en los apartados 2 y 3 de este artículo, salvo que aquella sea debida a accidente, sea o no laboral, o a enfermedad profesional, en cuyo caso no será exigido ningún período previo de cotización.

No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad prevista en el artículo 205.1.a) y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

2. En el caso de incapacidad permanente parcial, el período mínimo de cotización exigible será de mil ochocientos días, que han de estar comprendidos en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que se derive la incapacidad permanente.

El Gobierno, mediante real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá modificar el período de cotización que para la indicada prestación se exige en este apartado.

3. En el caso de pensiones por incapacidad permanente, el período mínimo de cotización exigible será:

a) Si el sujeto causante tiene menos de treinta y un años de edad, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión.

b) Si el causante tiene cumplidos treinta y un años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los veinte años y la del hecho causante de la pensión, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

En los supuestos en que se acceda a la pensión de incapacidad permanente desde una situación de alta o asimilada a la de alta, sin obligación de cotizar, el período de los diez

años, dentro de los cuales deba estar comprendido, al menos, una quinta parte del período de cotización exigible, se computará, hacia atrás, desde la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

En los casos a que se refiere el párrafo anterior y respecto de la determinación de la base reguladora de la pensión, se aplicará lo establecido, respectivamente, en el artículo 197, apartados 1, 2 y 4.

4. No obstante lo establecido en el apartado 1, las pensiones de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad derivadas de contingencias comunes podrán causarse aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta.

En tales supuestos, el período mínimo de cotización exigible será, en todo caso, de quince años, distribuidos en la forma prevista en el último inciso del apartado 3.b).

5. Para causar pensión en el Régimen General y en otro u otros del sistema de la Seguridad Social, en los casos a que se refiere el apartado anterior, será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante quince años.

Artículo 196. *Prestaciones económicas.*

1. La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente parcial, consistirá en una cantidad a tanto alzado.

2. La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente total consistirá en una pensión vitalicia, que podrá excepcionalmente ser sustituida por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario fuese menor de sesenta años.

Los declarados afectos de incapacidad permanente total percibirán la pensión prevista en el párrafo anterior incrementada en el porcentaje que reglamentariamente se determine, cuando por su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual anterior.

La cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al importe mínimo fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común de titulares menores de sesenta años con cónyuge no a cargo.

3. La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente absoluta consistirá en una pensión vitalicia.

4. Si el trabajador fuese calificado como gran inválido, tendrá derecho a una pensión vitalicia según lo establecido en los apartados anteriores, incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45 por ciento de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador.

5. En los casos en que el trabajador, con sesenta y siete o más años acceda a la pensión de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes, por no reunir los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación, la cuantía de la pensión de incapacidad permanente será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación. Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común, se considerará como base reguladora el resultado de aplicar únicamente lo establecido en la norma a) del apartado 1 del artículo 197.

6. Las prestaciones a que se refiere el presente artículo se harán efectivas en la cuantía y condiciones que se determinen en las normas de desarrollo de esta ley.

Artículo 197. *Base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes.*

1. La base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común se determinará de conformidad con las siguientes normas:

a) Se hallará el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores al mes previo al del hecho causante.

El cómputo de dichas bases se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final de las mismas:

1.ª Las bases correspondientes a los veinticuatro 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 de Consumo desde los meses a que aquellas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables a que se refiere la regla anterior.

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{96} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{112}$$

Siendo:

B_r = 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,...,96.

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 artículo 210.1, 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 quince años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por ciento.

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.

2. En los supuestos en que se exija un período mínimo de cotización inferior a ocho años, la base reguladora se obtendrá de forma análoga a la establecida en el apartado anterior, pero computando bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquel en que se produzca el hecho causante.

3. Respecto a las pensiones de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad derivadas de accidente no laboral a que se refiere artículo 195.4, para el cómputo de su base reguladora, se aplicarán las reglas previstas en el apartado 1.a) del presente artículo.

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 ciento 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.

Artículo 198. *Compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por incapacidad permanente.*

1. En caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.

De igual forma podrá determinarse la incompatibilidad entre la percepción del incremento previsto en el artículo 196.2, párrafo segundo, y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran incapacidad no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que de lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran incapacidad destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión.

3. El disfrute de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran incapacidad a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el artículo 213.1.

Artículo 199. *Norma especial sobre incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional.*

Las disposiciones de desarrollo de la presente ley adaptarán, en cuanto a enfermedades profesionales, las normas de este capítulo a las peculiaridades y características especiales de dicha contingencia.

Artículo 200. *Calificación y revisión.*

1. Corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos que reglamentariamente se establezcan y en todas las fases del procedimiento, declarar la situación de incapacidad permanente, a los efectos de reconocimiento de las prestaciones económicas a que se refiere este capítulo.

2. Toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, o se confirme el grado reconocido previamente, hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado incapacitante profesional, en tanto que el beneficiario no haya cumplido la edad mínima establecida en el artículo 205.1.a), para acceder al derecho a la pensión de jubilación. Este plazo será vinculante para todos los sujetos que puedan promover la revisión.

No obstante lo anterior, si el pensionista de incapacidad permanente estuviera ejerciendo cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, el Instituto Nacional de la Seguridad Social

podrá, de oficio o a instancia del propio interesado, promover la revisión, con independencia de que haya o no transcurrido el plazo señalado en la resolución.

Las revisiones fundadas en error de diagnóstico podrán llevarse a cabo en cualquier momento, en tanto el interesado no haya cumplido la edad a que se refiere el primer párrafo de este apartado.

3. Las disposiciones que desarrollen la presente ley regularán el procedimiento de revisión y la modificación y transformación de las prestaciones económicas que se hubiesen reconocido al trabajador, así como los derechos y obligaciones que a consecuencia de dichos cambios correspondan a las entidades gestoras o colaboradoras y servicios comunes que tengan a su cargo tales prestaciones.

Cuando, como consecuencia de revisiones por mejoría del estado incapacitante profesional proceda reintegrar, parcialmente o en su totalidad, la parte no consumida de los capitales coste constituidos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por las empresas que hubieran sido declaradas responsables de su ingreso, este último no tendrá la consideración de ingreso indebido, a los efectos previstos en el artículo 26, apartados 1, 2, 3 y 5 de esta ley, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

4. Las pensiones de incapacidad permanente, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de sesenta y siete años, pasarán a denominarse pensiones de jubilación. La nueva denominación no implicará modificación alguna, respecto de las condiciones de la prestación que se viniese percibiendo.

CAPÍTULO XII

Lesiones permanentes no incapacitantes

Artículo 201. *Indemnizaciones por baremo.*

Las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente conforme a lo establecido en el capítulo anterior, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y aparezcan recogidas en el baremo anejo a las disposiciones de desarrollo de esta ley, serán indemnizadas, por una sola vez, con las cantidades alzadas que en el mismo se determinen, por la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de incapacidad permanente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa.

Artículo 202. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios de las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior los trabajadores integrados en este Régimen General que reúnan la condición general exigida en el artículo 165.1 y hayan sido dados de alta médica.

Artículo 203. *Incompatibilidad con las prestaciones por incapacidad permanente.*

Las indemnizaciones a tanto alzado que procedan por las lesiones, mutilaciones y deformidades que se regulan en este capítulo serán incompatibles con las prestaciones económicas establecidas para la incapacidad permanente, salvo en el caso de que dichas lesiones, mutilaciones y deformidades sean totalmente independientes de las que hayan sido tomadas en consideración para declarar tal incapacidad permanente y el grado de la misma.

CAPÍTULO XIII

Jubilación en su modalidad contributiva

Artículo 204. *Concepto.*

La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en

las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena.

Artículo 205. *Beneficiarios.*

1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación regulada en este capítulo, las personas incluidas en el Régimen General que, además de la general exigida en el artículo 165.1, reúnan las siguientes condiciones:

a) Haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de los mismos.

b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

En los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada a la de alta, sin obligación de cotizar, el período de dos años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los quince años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

En los casos a que se refiere el párrafo anterior, y respecto de la determinación de la base reguladora de la pensión, se aplicará lo establecido en el artículo 209.1.

2. También tendrán derecho a la pensión de jubilación, quienes se encuentren en situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y reúnan las condiciones que se establecen en el apartado 1.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 1, la pensión de jubilación podrá causarse, aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta, siempre que reúnan los requisitos de edad y cotización contemplados en el citado apartado 1.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, para causar pensión en el Régimen General y en otro u otros del sistema de la Seguridad Social será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante quince años.

Artículo 206. *Jubilación anticipada por razón de la actividad.*

1. La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a la que se refiere el artículo 205.1.a) podrá ser rebajada por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

A tales efectos, reglamentariamente se determinará el procedimiento general para establecer coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, que incluirá, entre otras, la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral de los trabajadores y los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para continuar con el desarrollo de la actividad a partir de una determinada edad.

El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo.

2. En los términos que se establezcan reglamentariamente, el inicio del procedimiento deberá instarse conjuntamente por organizaciones empresariales y sindicales más representativas, si el colectivo afectado está constituido por trabajadores por cuenta ajena; y por asociaciones representativas de trabajadores autónomos y organizaciones empresariales y sindicales más representativas, cuando se trate de trabajadores por cuenta propia. Cuando el procedimiento afecte al personal de las administraciones públicas la

iniciativa corresponderá conjuntamente a las organizaciones sindicales más representativas y a la administración de la que dependa el colectivo.

3. La solicitud se presentará por medios telemáticos y deberá ir acompañada de la identificación de la actividad laboral a nivel nacional a través de la categoría CNAE, subgrupo CNAE secundario, subgrupo y grupo de la clasificación nacional de actividades económicas, así como de la identificación de la ocupación o del grupo profesional, según el caso, especificando, en ambos supuestos, las funciones concretas que se desarrollan y que determinan que la actividad laboral que se realiza es de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y que acusa elevados índices de morbilidad o mortalidad.

Reglamentariamente se establecerán indicadores que acrediten la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de tales coeficientes a partir de, entre otros, la incidencia, persistencia y duración de los procesos de baja laboral, así como las incapacidades permanentes o fallecimientos que se puedan causar. Su valoración corresponderá a una comisión integrada por los ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Trabajo y Economía Social, y Hacienda y Función Pública, junto a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal que estará encargada de evaluar y, en su caso, instar la aprobación de los correspondientes reales decretos de reconocimiento de coeficientes reductores.

4. Con la finalidad de mantener el equilibrio financiero del sistema, la aplicación de los coeficientes reductores que se establezcan llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social, a efectuar en relación con el colectivo, sector y actividad que se delimiten en la norma correspondiente, en los términos y condiciones que, asimismo, se establezcan. Dicho incremento consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como del trabajador.

5. Los coeficientes reductores para la anticipación de la edad de jubilación establecidos en su normativa específica serán objeto de revisión cada diez años, con sujeción al procedimiento que se determine reglamentariamente. Los efectos de la revisión de los coeficientes reductores para la anticipación de la edad de jubilación no afectarán a la situación de los trabajadores que, con anterioridad a la misma, hubiesen desarrollado su actividad y por los períodos de ejercicio de aquélla.

6. La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos en el artículo 210.2, y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

Artículo 206 bis. *Jubilación anticipada en caso de discapacidad.*

1. La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, en los términos contenidos en el correspondiente real decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias contrastadas que determinan de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida.

2. La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos en el artículo 210.2, y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

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

1. El acceso a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador exigirá los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refieren los artículos 206 y 206 bis.

b) Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

d) Que el cese en el trabajo se haya producido por alguna de las causas siguientes:

1.ª El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.ª El despido por causas objetivas conforme al artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.ª La extinción del contrato por resolución judicial en los supuestos contemplados en el texto refundido de la Ley concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo.

4.ª La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

5.ª La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.ª La extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7.ª La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las causas 1.ª, 2.ª y 6.ª, para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

2. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), de los coeficientes que resultan del siguiente cuadro en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación:

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	**Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses**
Meses que se adelanta la jubilación	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**
48	30,00	28,00	26,00	24,00

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**
47	29,38	27,42	25,46	23,50
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,50
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50
40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,50
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,50
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,50
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

Artículo 208. *Jubilación anticipada por voluntad del interesado.*

1. El acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado exigirá los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refieren los artículos 206 y 206 bis.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

2. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación fijada en el artículo 205.1.a), de los coeficientes que resultan del siguiente cuadro en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación:

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	**Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses**	**Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses**
Meses que se adelanta la jubilación	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**	**% reducción**
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

3. Cuando en el momento de acogerse a esta modalidad de jubilación el trabajador esté percibiendo el subsidio por desempleo del artículo 274, y lo haya hecho durante al menos tres meses, serán de aplicación los coeficientes reductores previstos para la jubilación

anticipada por causas no imputables al trabajador, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos del apartado 1 de este precepto.

Artículo 209. *Base reguladora de la pensión de jubilación.*

1. La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir entre 378, la suma de las bases de cotización del interesado durante 324 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante obtenidos de la siguiente forma:

a) Se seleccionarán los 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

b) Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora, según lo dispuesto en el apartado a), aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de cotización del Régimen General que corresponda al mes respectivo y el resto de las mensualidades con el 50 por ciento 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 hubiera existido 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 establecida para el Régimen General. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

c) Las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

d) Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior.

e) De las 348 bases calculadas conforme a las letras anteriores se elegirán de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe.

La siguiente fórmula es la expresión matemática de las reglas precedentes:

$$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{348} \frac{B_i I_{25}}{I_i}}{378}$$

Siendo:

BR = Base reguladora.

B_i=Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante (tomará valores entre 25 y 348).

I_{25} = Índice general de precios al consumo del mes 25 anterior al mes previo al del hecho causante.

Las 24 bases de cotización B_i descartadas tomarán valor 0 en la fórmula.

Siendo i = 1, 2,…348.

Téngase en cuenta que esta actualización, establecida por el art. único.23 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967, entra en vigor el 1 de enero de 2026, según establece su disposición final 10.

Redacción anterior:

"1. La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) El cómputo de las referidas bases de cotización se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final de la presente letra:

1.ª Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

2.ª Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior.

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Siendo:

B_r = 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

b) 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 ciento 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."

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 161.2, para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación no se podrán computar los incrementos de las bases de cotización producidos en los dos últimos años, que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, en el correspondiente sector.

3. Se exceptúan de la norma general establecida en el apartado anterior los incrementos salariales que sean consecuencia de la aplicación estricta de las normas contenidas en disposiciones legales y convenios colectivos sobre antigüedad y ascensos reglamentarios de categoría profesional.

Quedarán asimismo exceptuados, en los términos contenidos en el párrafo anterior, aquellos incrementos salariales que deriven de cualquier otro concepto retributivo establecido con carácter general y regulado en las citadas disposiciones legales o convenios colectivos.

No obstante, la referida norma general será de aplicación cuando los incrementos salariales a que se refiere este apartado se produzcan exclusivamente por decisión unilateral de la empresa en virtud de sus facultades organizativas.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, en ningún caso se computarán aquellos incrementos salariales que excedan del límite establecido en el apartado 2 y que hayan sido pactados exclusiva o fundamentalmente en función del cumplimiento de una determinada edad próxima a la jubilación.

5. A efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación en las situaciones de pluriempleo, las bases por las que se haya cotizado a las diversas empresas se computarán en su totalidad, sin que la suma de dichas bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

Artículo 210. *Cuantía de la pensión.*

1. La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, los porcentajes siguientes:

a) Por los primeros quince años cotizados, el 50 por ciento.

b) A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses uno y doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,19 por ciento, y por cada uno de los que rebasen el mes doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,18 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por cien, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente.

2. Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicar en cada caso lo establecido en el artículo 205.1.a), siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b), se reconocerá al interesado un complemento económico que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a elección del interesado.

a) Un porcentaje adicional de un 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, siempre que acredite el resto de los requisitos legales exigidos.

A partir del segundo año completo de demora, para el cálculo del porcentaje se podrán computar periodos superiores a 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dichos periodos un 2 por ciento adicional.

El porcentaje adicional obtenido según lo establecido en los párrafos anteriores se sumará al que con carácter general corresponda al interesado de acuerdo con el apartado 1, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 57.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.

b) Una cantidad a tanto alzado, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la fecha en que cumplió la edad a que se refiere el artículo 205.1.a), siendo la fórmula de cálculo la siguiente:

1.º Por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, el complemento económico se corresponderá con el resultado de multiplicar la cuantía resultante de la fórmula siguiente por el número de años cotizados.

Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:

$$\text{Pago único} = 800 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500}\right)^{1/1,65}$$

Si ha cotizado, al menos, 44 años y 6 meses la cifra anterior se aumenta en un 10 %:

$$\text{Pago único} = 880 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500}\right)^{1/1,65}$$

2.º A partir del segundo año completo de demora, para el cálculo del complemento se podrán computar periodos superiores a 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dichos periodos el resultado de multiplicar la cuantía de la formula anterior por 0,5.

c) Una combinación de las opciones anteriores en los términos que se determinen reglamentariamente.

La elección se llevará a cabo por una sola vez en el momento de la solicitud en que se adquiere el derecho a percibir el complemento económico, no pudiendo ser modificada con posterioridad. De no ejercitarse esta facultad, se aplicará el complemento contemplado en la letra a).

La percepción de este complemento en todas las modalidades es compatible con el acceso a la jubilación activa regulada en el artículo 214. En todo caso, mientras se mantenga este tipo de jubilación no se generará incremento alguno del complemento.

El complemento económico establecido en este apartado no se aplicará en los supuestos de jubilación parcial, ni en el de jubilación flexible al que se refiere el párrafo segundo del artículo 213.1, ni en los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada al alta.

3. Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación anticipada por voluntad del interesado prevista en el artículo 208 hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquellos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización.

No obstante, en el supuesto de que el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los meses de cotización acreditados fuese superior al límite de la cuantía inicial de las pensiones, establecido en el artículo 57, los coeficientes reductores por edad se aplicarán sobre el indicado límite.

4. Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación anticipada por causas no imputables al trabajador hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquellos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por ciento por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación. Este sistema de cálculo se extenderá a los supuestos contemplados en el apartado 3 del artículo 208.

5. El coeficiente del 0,50 por ciento a que se refiere el apartado anterior y lo previsto en el apartado 3 no será de aplicación en los casos de jubilaciones anticipadas conforme a las previsiones de los artículos 206 y 206 bis, en relación con los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o con las personas con discapacidad.

Artículo 211. *Factor de sostenibilidad de la pensión de jubilación.*

(Derogado)

Artículo 212. *Imprescriptibilidad.*

El derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación es imprescriptible, sin perjuicio de que, en los supuestos de jubilación en situación de alta, los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

Artículo 213. *Incompatibilidades.*

1. El disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

No obstante, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, es incompatible con la percepción de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva.

La percepción de la pensión indicada quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus revalorizaciones.

La incompatibilidad a que se refiere este apartado no será de aplicación a los profesores universitarios eméritos ni al personal licenciado sanitario emérito a los que se refiere el artículo 137.c).

3. También será incompatible el percibo de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con el desempeño de los altos cargos a los que se refiere el artículo 1 de la Ley 3/2015, de 30 de mayo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

4. El percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.

Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 214. *Pensión de jubilación activa.*

1. Siempre que en la fecha de cumplimiento de la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b), y entre dicha fecha y la del hecho causante de la pensión de jubilación haya transcurrido al menos un año, la percepción de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, o por cuenta propia del pensionista. A efectos del cómputo de la edad, no serán admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones.

Si el periodo mínimo de cotización se reuniera en una fecha posterior a la del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, el periodo mínimo de un año se computará entre dicha fecha y la del hecho causante de la pensión de jubilación.

2. La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente a un porcentaje del importe resultante en el reconocimiento inicial en los términos establecidos en el artículo 210 de esta Ley o la que esté percibiendo, incluido el complemento de maternidad o el de la brecha de género cuando se perciba, y excluido, en todo caso, el complemento por mínimos cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista; este porcentaje del importe de la pensión de jubilación se calculará en función del número de años que se haya demorado el acceso a dicha pensión de acuerdo con la siguiente escala:

a) Si se demora un año el acceso a la pensión de jubilación de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.a), el porcentaje será del 45 por ciento de la pensión.

b) Si se demora dos años el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje a percibir será del 55 por ciento de la pensión.

c) Si se demora tres años el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje será del 65 por ciento de la pensión.

d) Si se demora cuatro años el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje será del 80 por ciento de la pensión.

e) Si se demora cinco años o más el acceso a la pensión de jubilación, el porcentaje será del 100 por ciento de la pensión.

El porcentaje que resulte de la escala anterior se incrementará 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en la situación de jubilación activa, con el máximo del 100 por ciento de la pensión. En el supuesto de trabajadores fijos discontinuos, para acreditar este periodo, se aplicará la regla general prevista en el artículo 247.2, párrafo primero, de esta ley.

Este incremento comenzará a percibirse el día primero del mes de siguiente a aquel en que se haya cumplido dicho periodo de 12 meses.

A efectos de la aplicación de los porcentajes establecidos en este apartado se tomarán años completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de estos.

3. En el supuesto de que la actividad se realice por cuenta propia y se acredite tener contratado para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 75 por ciento, cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación haya sido entre uno y tres años, a partir del cuarto año será de aplicación lo previsto en el apartado anterior. En ambos supuestos, se aplicará el incremento de 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en la situación de jubilación activa en los términos previstos en el apartado 2.

Si no se acreditan las condiciones establecidas en el párrafo anterior, se aplicará la escala prevista en el apartado 2.

4. La cotización efectuada durante la situación de jubilación activa no dará lugar a ningún incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión que se tenga reconocida, ni tampoco incrementará el complemento económico de demora que hubiera correspondido.

5. 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, al importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se le aplicará el porcentaje que corresponda conforme a lo dispuesto en este artículo.

6. El pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo.

7. El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

8. Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o el trabajo por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

9. La regulación contenida en este artículo se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente.

Las previsiones de este artículo no serán aplicables en los supuestos de desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación.

Artículo 215. *Jubilación parcial.*

1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo que no hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), y acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, ni la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización de 33 años indicado en el párrafo anterior se reducirá al de veinticinco años.

A los exclusivos efectos de determinar el periodo de cotización, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

También, a los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante de la jubilación parcial y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento. En estos casos, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior.

d) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

e) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán carácter indefinido y a tiempo completo. Estos contratos deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario, de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

f) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

3. En aquellos casos en los que se acceda a la jubilación parcial antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), 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.

4. La percepción de la pensión de jubilación parcial será compatible con el puesto de trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de jornada.

5. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

6. Podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en este artículo los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, asimilados a trabajadores por cuenta ajena en los términos del artículo 14, que reduzcan su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y cumplan los requisitos establecidos en este artículo, cuando la cooperativa concierte con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo en los mismos términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para el contrato de relevo por lo que afecta a la duración de la jornada y al vinculo como socio.

CAPÍTULO XIV

Muerte y supervivencia

Artículo 216. *Prestaciones.*

1. En caso de muerte, cualquiera que fuera su causa, cuando concurran los requisitos exigibles se reconocerán, según los supuestos, alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

a) Un auxilio por defunción.
b) Una pensión vitalicia de viudedad.
c) Una prestación temporal de viudedad.
d) Una pensión de orfandad.
e) Una pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal en favor de familiares.

2. En caso de muerte causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional se reconocerá, además, una indemnización a tanto alzado.

3. Asimismo, en caso de muerte, tendrán derecho a una prestación de orfandad las hijas e hijos de la causante fallecida como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta, con las excepciones establecidas en los artículos siguientes, y que no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad, en los términos establecidos reglamentariamente.

Artículo 217. *Sujetos causantes.*

1. Podrán causar derecho a las prestaciones enumeradas en el artículo anterior:

a) Las personas incluidas en el Régimen General que cumplan la condición general exigida en el artículo 165.1

b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.

c) Los titulares de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente.

2. Se reputarán de derecho muertos a consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional quienes tengan reconocida por tales contingencias una incapacidad permanente absoluta o la condición de gran inválido.

Si no se da el supuesto previsto en el párrafo anterior, deberá probarse que la muerte ha sido debida al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional. En caso de accidente de trabajo dicha prueba solo se admitirá si el fallecimiento hubiera ocurrido dentro de los cinco

años siguientes a la fecha del accidente. En caso de enfermedad profesional se admitirá tal prueba cualquiera que sea el tiempo transcurrido.

3. Los trabajadores que hubieran desaparecido con ocasión de un accidente, sea o no de trabajo, en circunstancias que hagan presumible su muerte y sin que se hayan tenido noticias suyas durante los noventa días naturales siguientes al del accidente, podrán causar las prestaciones por muerte y supervivencia, excepción hecha del auxilio por defunción. Los efectos económicos de las prestaciones se retrotraerán a la fecha del accidente, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 218. *Auxilio por defunción.*

El fallecimiento del causante dará derecho a la percepción inmediata de un auxilio por defunción para hacer frente a los gastos de sepelio a quien los haya soportado. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que dichos gastos han sido satisfechos por este orden: por el cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen con él habitualmente.

Artículo 219. *Pensión de viudedad del cónyuge superviviente.*

1. Tendrá derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción que legal o reglamentariamente se establezcan, el cónyuge superviviente de alguna de las personas a que se refiere el artículo 217.1, siempre que si el sujeto causante se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha de su fallecimiento hubiera completado un período de cotización de quinientos días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión. En los supuestos en que esta se cause desde una situación de alta o de asimilada a la de alta sin obligación de cotizar, el período de cotización de quinientos días deberá estar comprendido dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. En cualquier caso, si la causa de la muerte fuera un accidente, sea o no de trabajo, o una enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.

También tendrá derecho a la pensión de viudedad el cónyuge superviviente aunque el causante, a la fecha de fallecimiento, no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, siempre que el mismo hubiera completado un período mínimo de cotización de quince años.

2. En los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se requerirá, además, que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente, la existencia de hijos comunes. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante, en los términos establecidos en el artículo 221.2, que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.

Artículo 220. *Pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial.*

1. En los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien, concurriendo los requisitos en cada caso exigidos en el artículo 219, sea o haya sido cónyuge legítimo, en este último caso siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere el artículo siguiente.

Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y esta quedara extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de

género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

2. Si, habiendo mediado divorcio, se produjera una concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, esta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, garantizándose, en todo caso, el 40 por ciento a favor del cónyuge superviviente o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, conviviera con el causante en el momento del fallecimiento y resultara beneficiario de la pensión de viudedad en los términos a que se refiere el artículo siguiente.

3. En caso de nulidad matrimonial, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización a que se refiere el artículo 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere el artículo siguiente. Dicha pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante, sin perjuicio de los límites que puedan resultar por la aplicación de lo previsto en el apartado anterior en el supuesto de concurrencia de varios beneficiarios.

Artículo 221. *Pensión de viudedad de parejas de hecho.*

1. También tendrán derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción que legal o reglamentariamente se establezcan, quienes cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 219, se encuentren unidos al causante en el momento de su fallecimiento como pareja de hecho.

2. A efectos de lo establecido en este artículo, se reconocerá como 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 ni constituida pareja de hecho, y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años, salvo que existan hijos en común, en cuyo caso solo deberán acreditar la constitución de la pareja de hecho de conformidad con lo previsto en el párrafo siguiente.

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. 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 del fallecimiento del causante.

3. Cuando la pareja de hecho constituida en los términos del apartado anterior se extinga por voluntad de uno o ambos convivientes, el posterior fallecimiento de uno de ellos solo dará derecho a pensión de viudedad con carácter vitalicio al superviviente cuando, además de concurrir los requisitos exigidos en cada caso en el artículo 219, no haya constituido una nueva pareja de hecho en los términos indicados en el apartado 2 ni contraído matrimonio.

Asimismo, se requerirá que la persona supérstite sea acreedora de una pensión compensatoria y que ésta se extinga con motivo de la muerte del causante. La pensión compensatoria deberá estar determinada judicialmente o mediante convenio o pacto regulador entre los miembros de la pareja otorgado en documento público, siempre que para fijar el importe de la pensión se haya tenido en cuenta la concurrencia en el perceptor de las mismas circunstancias relacionadas en el artículo 97 del Código Civil.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio

Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

Artículo 222. *Prestación temporal de viudedad.*

Cuando el cónyuge o la pareja de hecho superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar, respectivamente, que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año en los términos del artículo 219.2, o por la inexistencia de hijos comunes, o que su inscripción como pareja de hecho en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o su constitución mediante documento público se han producido con una antelación mínima de dos años respecto de la fecha del fallecimiento del causante, pero concurran el resto de requisitos enumerados en el artículo 219, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.

Artículo 223. *Compatibilidad y extinción de las prestaciones de viudedad.*

1. La pensión de viudedad será compatible con cualesquiera rentas de trabajo.

La pensión de viudedad, causada en las condiciones establecidas en el segundo párrafo del artículo 219.1, incluido el supuesto de parejas de hecho, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante quince años.

2. El derecho a pensión de viudedad se extinguirá, en todo caso, cuando el beneficiario contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221, sin perjuicio de las excepciones establecidas reglamentariamente.

3. Lo previsto en el presente artículo resulta de aplicación a la prestación temporal de viudedad.

Artículo 224. *Pensión de orfandad y prestación de orfandad.*

1. Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera pensionista en los términos del artículo 217.1.c).

Será de aplicación, asimismo, a las pensiones de orfandad lo previsto en el segundo párrafo del artículo 219.1.

Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

2. El derecho a la pensión de orfandad y al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta y, en su caso, a la prestación de orfandad, se suspenderá en el supuesto de adopción de los hijos e hijas de la causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se

integran, divididos por el número de miembros que la componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Asimismo, cuando la muerte por violencia contra la mujer de la causante de la pensión o prestación de orfandad hubiera sido producida por un agresor distinto del progenitor de los hijos e hijas de la causante, se reconocerá el derecho a la pensión de orfandad con el incremento que correspondiese o, en su caso, la prestación de orfandad, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran no superen el mismo porcentaje establecido en el párrafo anterior. En otro caso, se suspenderá el derecho a su percibo.

En los supuestos anteriores, la suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que concurra la causa de la suspensión.

El derecho a la pensión o a la prestación se recuperará cuando los ingresos de la unidad de convivencia no superen los límites señalados anteriormente. La recuperación tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que se modifique la cuantía de los ingresos percibidos, siempre que se solicite dentro de los tres meses siguientes a la indicada fecha. En caso contrario, la pensión o prestación recuperada tendrá una retroactividad máxima de tres meses, a contar desde la solicitud.

En los casos en que se haya mantenido el percibo de la pensión o de la prestación de orfandad, aunque se haya constituido la adopción, la nueva pensión o prestación de orfandad que pudiese generarse como consecuencia del fallecimiento de una de las personas adoptantes, será incompatible con la pensión o prestación de orfandad que se venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas.

A los efectos previstos en este artículo, se presumirá la orfandad absoluta cuando se hubiera producido abandono de la responsabilidad familiar del progenitor supérstite y se hubiera otorgado el acogimiento o tutela de la persona huérfana por violencia contra la mujer a favor de terceros o familiares, así como en otros supuestos determinados reglamentariamente.

3. Podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad o de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha del fallecimiento del causante fuera menor de veinticinco años, el hijo del causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión y la prestación de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente al curso académico.

4. La pensión de orfandad y la prestación de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiarios según determinación reglamentaria.

Artículo 225. *Compatibilidad de la pensión y prestación de orfandad.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 del artículo anterior, la pensión o prestación de orfandad será compatible con cualquier renta del trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquel perciba.

Será de aplicación a las pensiones de orfandad lo previsto, respecto de las pensiones de viudedad, en el segundo párrafo del artículo 223.1, salvo que el fallecimiento se hubiera producido como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, en cuyo caso será compatible con el reconocimiento de otra pensión de orfandad en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

2. Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una u otra. Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de dieciocho años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que

pudiera causar, después de los dieciocho años, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

3. Reglamentariamente se determinarán los efectos de la concurrencia en los mismos beneficiarios de pensiones de orfandad causadas por el padre y la madre.

Artículo 226. *Prestaciones en favor de familiares.*

1. En las normas de desarrollo de esta ley se determinarán aquellos otros familiares o asimilados que, reuniendo las condiciones que para cada uno de ellos se establezcan y previa prueba de su dependencia económica del causante, tendrán derecho a pensión o subsidio por muerte de este, en la cuantía que respectivamente se fije.

Será de aplicación a las prestaciones en favor de familiares lo establecido en el párrafo segundo del artículo 219.1.

2. En todo caso, se reconocerá derecho a pensión a los hijos o hermanos de beneficiarios de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, en quienes se den, en los términos que se establezcan reglamentariamente, las siguientes circunstancias:

a) Haber convivido con el causante y a su cargo.
b) Ser mayores de cuarenta y cinco años y solteros, divorciados o viudos.
c) Acreditar dedicación prolongada al cuidado del causante.
d) Carecer de medios propios de vida.

3. La duración de los subsidios temporales por muerte y supervivencia será objeto de determinación en las normas de desarrollo de esta ley.

4. A efectos de estas prestaciones, quienes se encuentren en situación legal de separación tendrán, respecto de sus ascendientes o descendientes, los mismos derechos que los que les corresponderían de estar disuelto su matrimonio.

5. Será de aplicación a las pensiones en favor de familiares lo previsto para las pensiones de viudedad en el segundo párrafo del artículo 223.1.

Artículo 227. *Indemnización especial a tanto alzado.*

1. En el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221 y los huérfanos tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía uniforme se determinará en las normas de desarrollo de esta ley.

En los supuestos de separación, divorcio o nulidad será de aplicación, en su caso, lo previsto en el artículo 220.

2. Cuando no existieran otros familiares con derecho a pensión por muerte y supervivencia, el padre o la madre que vivieran a expensas del trabajador fallecido, siempre que no tengan, con motivo de la muerte de este, derecho a las prestaciones a que se refiere el artículo anterior, percibirán la indemnización que se establece en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 228. *Base reguladora de las prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes.*

Para el cálculo de la base reguladora en los supuestos de prestaciones derivadas de contingencias comunes se computará la totalidad de las bases por las que se haya efectuado la cotización durante el periodo establecido reglamentariamente anterior al mes previo al del hecho causante.

La prestación de orfandad se calculará aplicando el porcentaje correspondiente a la base mínima de cotización de entre todas las existentes vigente en el momento del hecho causante.

Artículo 229. *Límite de las cuantías de las pensiones.*

1. La suma de las cuantías de las pensiones por muerte y supervivencia no podrá exceder del importe de la base reguladora que corresponda, conforme a lo previsto en el

artículo 161.2, en función de las cotizaciones efectuadas por el causante. Esta limitación se aplicará a la determinación inicial de las expresadas cuantías, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas de las pensiones que procedan en lo sucesivo, conforme a lo previsto en el artículo 58.

2. A los efectos de la limitación establecida en este artículo, las pensiones de orfandad tendrán preferencia sobre las pensiones a favor de otros familiares. Asimismo, y por lo que respecta a estas últimas prestaciones, se establece el siguiente orden de preferencia:

1.º Nietos y hermanos del causante, menores de dieciocho años o mayores incapacitados.

2.º Padre y madre del causante.

3.º Abuelos y abuelas del causante.

4.º Hijos y hermanos del titular de una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente mayores de cuarenta y cinco años y que reúnan los demás requisitos establecidos.

3. Sin perjuicio de lo previsto con carácter general en este artículo, el límite establecido podrá ser rebasado en caso de concurrencia de varias pensiones de orfandad con una pensión de viudedad cuando el porcentaje a aplicar a la correspondiente base reguladora para el cálculo de esta última sea superior al 52 por ciento, si bien, en ningún caso, la suma de las pensiones de orfandad podrá superar el 48 por ciento de la base reguladora que corresponda.

Artículo 230. *Imprescriptibilidad.*

El derecho al reconocimiento de las prestaciones por muerte y supervivencia, con excepción del auxilio por defunción, será imprescriptible, sin perjuicio de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

Artículo 231. *Impedimento para ser beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, no podrá tener la condición de beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia que hubieran podido corresponderle, quien fuera condenado por 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.

2. La entidad gestora podrá revisar, por sí misma y en cualquier momento, la resolución por la cual hubiera reconocido el derecho a una prestación de muerte y supervivencia a quien fuera condenado por sentencia firme en el supuesto indicado, viniendo el mismo obligado a devolver las cantidades que, en su caso, hubiera percibido por tal concepto.

La facultad de revisión de oficio a que se refiere el párrafo anterior no estará sujeta a plazo, si bien la obligación de reintegro del importe de las prestaciones percibidas prescribirá en el plazo previsto en el artículo 55.3. En todo caso, la prescripción de esta obligación se interrumpirá cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable de un delito doloso de homicidio, así como por la tramitación del proceso penal y de los diferentes recursos.

En el acuerdo de inicio del procedimiento de revisión del reconocimiento de la prestación a que se refiere este artículo se acordará, si no se hubiera producido antes, la suspensión cautelar de su percibo hasta la resolución firme que ponga fin a dicho procedimiento.

Artículo 232. *Suspensión cautelar del abono de las prestaciones de muerte y supervivencia, en determinados supuestos.*

1. La entidad gestora suspenderá cautelarmente el abono de las prestaciones de muerte y supervivencia que, en su caso, hubiera reconocido, cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, si la víctima fuera el sujeto causante de la

prestación, con efectos del día primero del mes siguiente a aquel en que le sea comunicada tal circunstancia.

Cuando la entidad gestora tenga conocimiento, antes o durante el trámite del procedimiento para el reconocimiento de la prestación de muerte y supervivencia, de que ha recaído contra el solicitante resolución judicial de la que deriven indicios racionales de criminalidad por la comisión del indicado delito, procederá a su reconocimiento si concurrieran todos los restantes requisitos para ello, con suspensión cautelar de su abono desde la fecha en que hubiera debido tener efectos económicos.

En los casos indicados en los dos párrafos precedentes, la suspensión cautelar se mantendrá hasta que recaiga sentencia firme u otra resolución firme que ponga fin al procedimiento penal, o determine la no culpabilidad del beneficiario.

Si el beneficiario de la prestación fuera finalmente condenado por sentencia firme por la comisión del indicado delito, procederá la revisión del reconocimiento y, en su caso, el reintegro de las prestaciones percibidas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 231. Cuando recaiga sentencia absolutoria o resolución judicial firme que declare la no culpabilidad del beneficiario, se rehabilitará el pago de la prestación suspendida con los efectos que hubieran procedido de no haberse acordado la suspensión, una vez descontadas, en su caso, las cantidades satisfechas en concepto de obligación de alimentos conforme a lo dispuesto en el apartado 3.

2. No obstante, si recayera sentencia absolutoria en primera instancia y esta fuera recurrida, la suspensión cautelar se alzará hasta la resolución del recurso por sentencia firme. En este caso, si la sentencia firme recaída en dicho recurso fuese también absolutoria, se abonarán al beneficiario las prestaciones dejadas de percibir desde que se acordó la suspensión cautelar hasta que se alzó esta, con descuento de las cantidades que, en su caso, se hubieran satisfecho a terceros en concepto de obligación de alimentos conforme a lo dispuesto en el apartado 3. Por el contrario, si la sentencia firme recaída en el recurso resultara condenatoria, procederá la revisión del reconocimiento de la prestación así como la devolución de las prestaciones percibidas por el condenado, conforme a lo indicado en el apartado 1 de este artículo, incluidas las correspondientes al período en que estuvo alzada la suspensión.

3. Durante la suspensión del pago de una pensión de viudedad, acordada conforme a lo previsto en este artículo, se podrán hacer efectivas con cargo a la misma, hasta el límite del importe que le hubiera correspondido por tal concepto al beneficiario de dicha pensión, las obligaciones de alimentos a favor de los titulares de pensión de orfandad o en favor de familiares causada por la víctima del delito, siempre que dichos titulares hubieran de ser beneficiarios de los incrementos a que se refiere el artículo 233 si finalmente recayera sentencia firme condenatoria de aquel. La cantidad a percibir en concepto de alimentos por cada uno de los pensionistas de orfandad o en favor de familiares no podrá superar el importe que, en cada momento, le hubiera correspondido por dicho incremento.

Artículo 233. *Incremento de las pensiones de orfandad y en favor de familiares, en determinados supuestos.*

1. Cuando, a tenor de lo establecido en el artículo 231, el condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas no pudiese adquirir la condición de beneficiario de la pensión de viudedad, o la hubiese perdido, los hijos del mismo que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima del delito tendrán derecho al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta.

Los titulares de la pensión en favor de familiares podrán, en esos mismos supuestos, ser beneficiarios del incremento previsto reglamentariamente, siempre y cuando no haya otras personas con derecho a pensión de muerte y supervivencia causada por la víctima.

2. Los efectos económicos del citado incremento se retrotraerán a la fecha de efectos del reconocimiento inicial de la pensión de orfandad o en favor de familiares, cuando no se hubiera reconocido previamente la pensión de viudedad a quien resulte condenado por sentencia firme. En otro caso, dichos efectos económicos se iniciarán a partir de la fecha en que hubiera cesado el pago de la pensión de viudedad, como consecuencia de la revisión de

su reconocimiento por la entidad gestora conforme a lo previsto en el artículo 231 o, en su caso, a partir de la fecha de la suspensión cautelar contemplada en el artículo 232.

En todo caso, el abono del incremento de la pensión de orfandad o en favor de familiares por los períodos en que el condenado hubiera percibido la pensión de viudedad solo podrá llevarse a cabo una vez que este haga efectivo su reintegro, sin que la entidad gestora, de no producirse el reintegro, sea responsable subsidiaria ni solidaria del abono al pensionista de orfandad o en favor de familiares del incremento señalado, ni venga obligada a su anticipo.

De las cantidades que correspondan en concepto de incremento de la pensión de orfandad o en favor de familiares se descontará, en su caso, el importe que por alimentos hubiera percibido su beneficiario a cargo de la pensión de viudedad suspendida, conforme a lo dispuesto en el artículo 232.

3. Las hijas e hijos que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima de violencia contra la mujer, en los términos en los que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, tendrán derecho al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta pensión, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

El incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta alcanzará el 70 por ciento de la base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Artículo 234. *Abono de las pensiones de orfandad, en determinados supuestos.*

En el supuesto de que los hijos de quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, en los términos señalados en el artículo 231, siendo menores de edad o mayores de edad con medidas de apoyo a su capacidad jurídica para percibir la pensión, fueran beneficiarios de pensión de orfandad causada por la víctima, dicha pensión no se abonará a la persona condenada.

En todo caso, la entidad gestora pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal la existencia de la pensión de orfandad, así como toda resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el progenitor es responsable de un delito doloso de homicidio para que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 158 del Código Civil, proceda, en su caso, a instar la adopción de las medidas oportunas en relación con la persona física o institución tutelar del menor o, en su caso, curatelar de la persona mayor de edad a las que debe abonarse la pensión de orfandad. Adoptadas dichas medidas con motivo de dicha situación procesal, la entidad gestora, cuando así proceda, comunicará también al Ministerio Fiscal la resolución por la que se ponga fin al proceso y la firmeza o no de la resolución judicial en que se acuerde.

CAPÍTULO XV

Protección a la familia

Artículo 235. *Periodos de cotización asimilados por parto.*

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de ciento doce días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de catorce días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple.

Artículo 236. *Beneficios por cuidado de hijos o menores.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel en el que se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

El período computable como cotizado será como máximo de doscientos setenta días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

2. En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en este artículo no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurran con los contemplados en el artículo 237.1.

Artículo 237. *Prestación familiar en su modalidad contributiva.*

1. Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

2. De igual modo, se considerarán efectivamente cotizados a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, los tres primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento se referirá igualmente a los tres primeros años en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XVI

Disposiciones comunes del Régimen General

Sección 1.ª Mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General

Artículo 238. *Mejoras de la acción protectora.*

1. Las mejoras voluntarias de la acción protectora de este Régimen General podrán efectuarse a través de:

a) Mejora directa de las prestaciones.
b) Establecimiento de tipos de cotización adicionales.

2. La concesión de mejoras voluntarias por las empresas deberá ajustarse a lo establecido en esta sección y en las normas dictadas para su aplicación y desarrollo.

Artículo 239. *Mejora directa de las prestaciones.*

Las empresas podrán mejorar directamente las prestaciones de este Régimen General, costeándolas a su exclusivo cargo. Excepcionalmente, y previa aprobación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá establecerse una aportación económica a cargo de los trabajadores, siempre que se les faculte para acogerse o no, individual y voluntariamente, a las mejoras concedidas por los empresarios con tal condición.

No obstante el carácter voluntario para los empresarios de la implantación de las mejoras a que este artículo se refiere, cuando al amparo de las mismas un trabajador haya causado el derecho a la mejora de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento.

Artículo 240. *Modos de gestión de la mejora directa.*

1. Las empresas, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, podrán realizar la mejora de prestaciones a que se refiere el artículo anterior por sí mismas o a través de la Administración de la Seguridad Social, fundaciones laborales, montepíos y mutualidades de previsión social o entidades aseguradoras de cualquier clase.

2. Las fundaciones laborales legalmente constituidas para el cumplimiento de los fines que les sean propios gozarán del trato fiscal y de las demás exenciones concedidas, en los términos que las normas aplicables establezcan.

Artículo 241. *Mejora por establecimiento de tipos de cotización adicionales.*

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a instancia de los interesados, podrá aprobar cotizaciones adicionales efectuadas mediante el aumento del tipo de cotización al que se refiere el artículo 145, con destino a la revalorización de las pensiones u otras prestaciones periódicas ya causadas y financiadas con cargo al mismo o para mejorar las futuras.

Sección 2.ª Disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo en el Régimen General

Artículo 242. *Incumplimientos en materia de accidentes de trabajo.*

El incumplimiento por parte de las empresas de las órdenes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las resoluciones de la autoridad laboral en materia de paralización de trabajos que no cumplan las normas de seguridad y salud se equiparará, respecto de los accidentes de trabajo que en tal caso pudieran producirse, a la falta de formalización de la protección por dicha contingencia de los trabajadores afectados, con independencia de cualquier otra responsabilidad o sanción a que hubiera lugar.

Artículo 243. *Normas específicas para enfermedades profesionales.*

1. Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a

la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.

3. Las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

4. Las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de hecho de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo.

Artículo 244. *Responsabilidades por falta de reconocimientos médicos.*

1. Las entidades gestoras y las colaboradoras con la Seguridad Social están obligadas, antes de tomar a su cargo la protección por accidente de trabajo y enfermedad profesional del personal empleado en empresas con riesgo específico de esta última contingencia, a conocer el certificado del reconocimiento médico previo a que se refiere el artículo anterior, haciendo constar en la documentación correspondiente que tal obligación ha sido cumplida. De igual forma deberán conocer las entidades mencionadas los resultados de los reconocimientos médicos periódicos.

2. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos la constituirá en responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse, en tales casos, de enfermedad profesional, tanto si la empresa estuviera asociada a una mutua colaboradora con la Seguridad Social, como si tuviera cubierta la protección de dicha contingencia en una entidad gestora.

3. El incumplimiento por las mutuas de lo dispuesto en el apartado 1 les hará incurrir en las siguientes responsabilidades:

a) Obligación de ingresar en el Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 97, el importe de las primas percibidas, con un recargo que podrá llegar al 100 por ciento de dicho importe.

b) Obligación de ingresar, con el destino antes fijado, una cantidad igual a la que equivalgan las responsabilidades a cargo de la empresa, en los supuestos a que se refiere el apartado anterior de este artículo, incluyéndose entre tales responsabilidades las que procedan de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 164.

c) Anulación, en caso de reincidencia, de la autorización para colaborar en la gestión.

d) Cualesquiera otras responsabilidades que procedan de acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

CAPÍTULO XVII

Disposiciones aplicables a determinados trabajadores del Régimen General

Sección 1.ª Trabajadores contratados a tiempo parcial

Artículo 245. *Protección social.*

1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por lo establecido en este capítulo y en los artículos 269.2 y 270.1 con relación a la protección por desempleo.

2. Las reglas contenidas en esta sección se aplicarán a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, comprendidos en el campo de aplicación del Régimen General, incluidos los

trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos pertenecientes al Sistema Especial para Empleados de Hogar, sin perjuicio de las particularidades en función de cada modalidad de contrato.

Artículo 246. *Cotización.*

1. La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquella será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

2. La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.

3. Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Artículo 247. *Cómputo de los periodos de cotización.*

1. Para los trabajadores a tiempo parcial, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

2. En relación con los trabajadores fijos-discontinuos, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, se computará todo el período durante el cual hayan permanecido en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo. Dicho periodo se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días computables como cotizados anualmente por el trabajador pueda superar el número de días naturales de cada año.

Para causar derecho a las prestaciones de incapacidad temporal y por nacimiento y cuidado de menor, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo.

Artículo 248. *Cuantía de las prestaciones económicas.*

1. En la determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general.

b) La base reguladora diaria de la prestación por nacimiento y cuidado de menor será el resultado de dividir entre trescientos sesenta y cinco la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa en los doce meses naturales inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Si las bases de cotización acreditadas en la empresa con anterioridad al mes previo al del hecho causante se refieren a un período inferior a doce meses, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases cotizadas acreditadas entre el número de días naturales a que esas cotizaciones correspondan.

En los supuestos en que la persona haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante o en el mismo mes de éste, para el cálculo de la base reguladora se tendrán en cuenta las reglas establecidas, respectivamente, en los párrafos primero y segundo del artículo 179.2.

No obstante, la prestación por nacimiento y cuidado de menor podrá reconocerse mediante resolución provisional conforme a lo previsto en el artículo 179.3.

c) La base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

Para las personas con contrato fijo-discontinuo la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde su alta en el correspondiente régimen a consecuencia del inicio de la prestación de servicios motivado por el último llamamiento, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que la persona beneficiaria se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

2. Cuando proceda la integración de períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar, ésta se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.

3. Para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, todo el período durante el cual el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días cotizados anualmente pueda superar el número de días naturales de cada año.

4. A los trabajadores que, conforme a lo previsto en el artículo 210.2, prolonguen su actividad con un contrato a tiempo parcial o fijo discontinuo se les reconocerá el complemento económico de la pensión de jubilación previsto en dicho artículo.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, para alcanzar cada año completo cotizado se tendrán en cuenta los periodos de cotización establecidos en el artículo 247.1. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, se tendrán en cuenta los periodos de cotización aplicando lo previsto en el artículo 247.2.

Sección 2.ª Trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje.

Artículo 249. *Acción protectora y cotización.*

1. La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo.

Respecto a la protección por desempleo, resultará de aplicación lo establecido en el título III con las especialidades previstas en el artículo 290.

2. Los contratos suscritos conforme a lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo estarán exentos de la cotización por formación profesional.

Sección 3.ª

Artículo 249 bis. *Cómputo de los periodos de cotización en contratos de corta duración.*

1. A los exclusivos efectos de acreditar los periodos mínimos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea igual o inferior a cinco días, regulados en el artículo 151 de esta ley, cada día de trabajo se considerará como 1,4 días de cotización, sin que en ningún caso pueda computarse mensualmente un número de días mayor que el que corresponda al mes respectivo.

2. Esta previsión no será de aplicación en los supuestos de contratos a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo.

Sección 4.ª Artistas en espectáculos públicos

Artículo 249 ter. *Inactividad de artistas en espectáculos públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.*

1. Los artistas en espectáculos públicos podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, veinte días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los doce meses naturales anteriores a aquel en que soliciten dicha inclusión a la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo superar las retribuciones percibidas por esos días la cuantía de dos veces el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual. Dicha inclusión deberá solicitarse a la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquier momento y, de reconocerse, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

Dicha inclusión no procederá cuando previamente se hubiera producido la baja de oficio prevista en el apartado 3.b) de este artículo y el solicitante no se encontrara al corriente en el pago de las cuotas debidas.

2. La inclusión en el Régimen General a que se refiere el apartado anterior será incompatible con la inclusión del trabajador en cualquier otro Régimen del sistema de la Seguridad Social, con independencia de la actividad de que se trate.

3. Durante los períodos de inactividad, podrá producirse la baja en el Régimen General como artista:

a) A solicitud del trabajador, en cuyo caso los efectos de la baja tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de aquella ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, por falta de abono de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas.

Los efectos de la baja, en este supuesto, tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a la segunda mensualidad no ingresada, salvo que el trabajador se encuentre, en esa fecha, en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en cuyo caso tales efectos tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que finalice la percepción de la correspondiente prestación económica, de no haberse abonado antes las cuotas debidas.

Producida la baja en el Régimen General de la Seguridad Social en cualquiera de los supuestos a que se refiere este apartado, los artistas en espectáculos públicos podrán volver a solicitar la inclusión y consiguiente alta en el mismo, durante sus periodos de inactividad, en los términos y condiciones señalados en el apartado 1.

4. La cotización durante los periodos de inactividad se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El propio trabajador será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes.

b) La cotización tendrá carácter mensual.

c) La base de cotización aplicable será la base mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General.

d) El tipo de cotización aplicable será el 11,50 por ciento.

5. Una vez efectuada la liquidación definitiva anual correspondiente a los artistas por contingencias comunes y desempleo, prevista en el artículo 32.5 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, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reintegrar el importe de las cuotas correspondientes a los días cotizados en situación de inactividad que se hubieran superpuesto, en su caso, con otros períodos cotizados por aquellos.

Si el artista con derecho al reintegro fuera deudor de la Seguridad Social por cuotas o por otros recursos del sistema, el crédito por el reintegro será aplicado al pago de las deudas pendientes con aquélla en la forma que legalmente proceda.

Los artistas en situación de inactividad incluidos en el Régimen General conforme a lo dispuesto en este artículo, no podrán realizar la opción contemplada en el artículo 32.5.c)

párrafo segundo, del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

6. Durante los períodos de inactividad a que se refiere esta disposición, la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.

También quedará protegida, durante los periodos de inactividad, la situación de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural hasta que el hijo cumpla 9 meses, que no pueda continuar realizando la actividad laboral que dio lugar a su inclusión en el Régimen General como artista en espectáculos públicos a consecuencia de su estado, debiendo acreditarse dicha situación por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En estos supuestos se reconocerá a la trabajadora un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base de cotización establecida en el apartado anterior.

El pago de dicha prestación será asumido mediante la modalidad de pago directo por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 249 quater. *Compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística.*

1. El percibo del 100 por ciento del importe de la pensión de jubilación contributiva será compatible con la actividad artística en los términos del presente artículo:

a) Con el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia de las personas que desarrollen una actividad artística

A estos efectos, se entiende por actividad artística, la realizada por 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, la desarrollada por cualquier persona cuya actividad sea reconocida como artista intérprete o ejecutante del título I del libro segundo del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, o como artista, artista intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical, conforme al artículo 1. 2, párrafo 2.º del RD 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.

b) Con el trabajo por cuenta ajena y la actividad por cuenta propia desempeñada por autores de obras literarias, artísticas o científicas, tal como se definen en el capítulo I del título II del libro primero de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.

2. El importe de la pensión de jubilación contributiva compatible con la actividad artística incluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima y el complemento por maternidad o reducción de la brecha de género.

3. El beneficiario de la situación de compatibilidad tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

4. No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad artística, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia diferente a la indicada actividad que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

De igual forma, se excluye del ámbito de este artículo cualquier modalidad de jubilación anticipada en tanto su titular no cumpla la edad ordinaria de jubilación que le corresponda de acuerdo con el artículo 205.1.a).

5. Como alternativa al régimen de compatibilidad previsto en este artículo, el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social en que concurran las circunstancias previstas en los apartados anteriores podrá optar por la aplicación del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente, cuando reúna los requisitos para ello.

De igual forma, el pensionista de jubilación en quien concurran las circunstancias previstas en este artículo también podrá optar por la suspensión del percibo de su pensión. En tal caso, el alta y la cotización a la Seguridad Social se realizará conforme a las normas que rijan en el régimen de Seguridad Social que corresponda en función de su actividad.

6. La prestación de incapacidad temporal causada durante la compatibilidad prevista en el presente artículo se extinguirá en la fecha en la que se cause baja en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XVIII

Sistemas Especiales para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

Sección 1.ª Sistema especial para empleados de hogar

Artículo 250. *Ámbito de aplicación.*

1. Quedarán comprendidos en este Sistema Especial para Empleados de Hogar los trabajadores sujetos a la relación laboral especial a que se refiere el artículo 2.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Quedarán excluidos de este sistema especial los trabajadores que presten servicios domésticos no contratados directamente por los titulares del hogar familiar, sino a través de empresas, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimoséptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

2. El régimen jurídico de este Sistema Especial será el establecido en este título II y en sus normas de aplicación y desarrollo, con las particularidades que en ellas se establezcan.

Artículo 251. *Acción protectora.*

Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en este Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades:

a) El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive.

b) El pago de subsidio por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este sistema especial se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

c) Con respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 167.

d) **(Suprimida).**

Sección 2.ª Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios

Artículo 252. *Ámbito de aplicación.*

1. Quedarán comprendidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios quienes realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas, en explotaciones agrarias, así

como los empresarios a los que presten sus servicios en los términos que reglamentariamente se establezcan.

No obstante, no tendrán la consideración de labores agrarias las operaciones de manipulado, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, a que se refiere el artículo 136.2.g), aunque para el mismo empresario presten servicios otros trabajadores dedicados a la obtención directa, almacenamiento y transporte a los lugares de acondicionamiento y acopio del propio producto y todo ello sin perjuicio de lo establecido respecto de su venta en el último párrafo del artículo 2.1 de la Ley 19/1995, de 4 de julio, de Modernización de las Explotaciones Agrarias.

2. El régimen jurídico de este Sistema Especial será el establecido en este título II y en sus normas de aplicación y desarrollo, con las particularidades que en ellas se establezcan.

Artículo 253. *Reglas de inclusión.*

1. La inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General, que se producirá como consecuencia y de forma simultánea al alta en dicho régimen, determinará la obligación de cotizar, tanto durante los períodos de actividad por la realización de labores agrarias como durante los períodos de inactividad en dichas labores, con la consiguiente alta en el Régimen General y con arreglo a lo dispuesto en los apartados siguientes.

A los efectos indicados en el párrafo anterior, se entenderá que existen períodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de jornadas reales en él realizadas sea inferior al 76,67 por ciento de los días naturales en que el trabajador figure incluido en el sistema especial en dicho mes.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, no existirán períodos de inactividad dentro del mes natural cuando el trabajador realice en él, para un mismo empresario, un mínimo de cinco jornadas reales semanales en cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo que resulte de aplicación.

2. Para quedar incluido en este sistema especial durante los períodos de inactividad serán requisitos necesarios que el trabajador haya realizado un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de trescientos sesenta y cinco días y que solicite expresamente la inclusión dentro de los tres meses naturales siguientes al de la realización de la última de dichas jornadas.

Una vez cumplidos los requisitos señalados en el párrafo anterior, la inclusión en el sistema especial y la cotización durante los períodos de inactividad en las labores agrarias tendrán efectos a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se haya presentado la solicitud de inclusión.

3. A los efectos previstos en los apartados anteriores, se computarán todas las jornadas reales efectuadas por el trabajador en el período indicado, incluidas las prestadas en un mismo día para distintos empresarios.

A efectos del cumplimiento del requisito establecido en el apartado 2, se asimilarán a jornadas reales los días en que los trabajadores se encuentren en las situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, procedentes de un período de actividad en este sistema especial; los períodos de percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este sistema especial, así como los días en que aquellos se encuentren en alta en algún régimen de la Seguridad Social como consecuencia de programas de fomento de empleo agrario.

4. La exclusión del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante los períodos de inactividad, con la consiguiente baja en el Régimen General, podrá producirse:

a) A solicitud del trabajador, en cuyo caso los efectos de la exclusión tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de aquella ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) De oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, en los siguientes supuestos:

1.º Cuando el trabajador no realice un mínimo de 30 jornadas de labores agrarias en un período continuado de trescientos sesenta y cinco días, computados desde el siguiente a aquel en que finalice el período anterior.

Los efectos de la exclusión, en este supuesto, tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente al de la notificación de la resolución por la que se acuerde aquella.

2.º Por falta de abono de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad durante dos mensualidades consecutivas.

Los efectos de la exclusión, en este supuesto, tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a la segunda mensualidad no ingresada, salvo que el trabajador se encuentre, en esa fecha, en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en cuyo caso tales efectos tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que finalice la percepción de la correspondiente prestación económica, de no haberse abonado antes las cuotas debidas.

La exclusión a que se refiere este apartado no impedirá que, en caso de nuevos períodos de actividad en las labores agrarias, los trabajadores queden incluidos en el sistema especial durante los días en que presten sus servicios, con las consiguientes altas y bajas en el Régimen General y la cotización que corresponda por tales períodos.

5. De haberse procedido a la exclusión de este sistema especial durante los períodos de inactividad por alguna de las causas señaladas en el apartado anterior, procederá la reincorporación en él cuando los trabajadores por cuenta ajena agrarios cumplan los siguientes requisitos:

a) Haber realizado un mínimo de treinta jornadas reales dentro del período continuado de trescientos sesenta y cinco días anteriores a la fecha de efectos del reinicio de la cotización por períodos de inactividad.

Este requisito no será exigible cuando el trabajador solicite su reincorporación en el sistema especial tras haber quedado excluido del mismo voluntariamente, con ocasión del desempeño de otra actividad que hubiera determinado su alta en cualquier régimen de la Seguridad Social o de encontrarse en una situación asimilada a la de alta que hubiera resultado computable para acceder a cualquiera de las prestaciones comprendidas en la acción protectora a que se refiere el artículo 256. Para ello, deberá presentarse la solicitud correspondiente dentro de los tres meses siguientes a la fecha de efectos de la baja en la citada actividad o de la extinción de la situación asimilada antes señalada.

b) Estar al corriente en el ingreso de las cuotas correspondientes a períodos de inactividad.

Los efectos de la reincorporación en el sistema especial, a efectos de la cotización durante los períodos de inactividad, tendrán lugar:

1.º Cuando la exclusión se hubiera producido voluntariamente, desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de la solicitud de reincorporación por parte del trabajador.

En el supuesto de que el trabajador provenga de una situación de alta por otra actividad o de una situación asimilada a la de alta y solicite su reincorporación dentro de los tres meses antes señalados, podrá optar porque sus efectos tengan lugar bien desde la fecha de efectos de la baja por esa otra actividad o de la extinción de dicha situación asimilada o bien desde el día primero del mes siguiente al de presentación de la solicitud.

2.º Cuando la exclusión se hubiera producido de oficio por incumplimiento del requisito relativo a la realización del mínimo de jornadas reales exigido, desde el día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicho requisito.

3.º Cuando la exclusión se hubiera producido de oficio por falta de ingreso de la cotización correspondiente a los períodos de inactividad, desde el día primero del mes siguiente al de la presentación de la solicitud de reincorporación salvo que el trabajador opte porque los efectos tengan lugar desde el día primero del mes de ingreso de las cuotas debidas.

Artículo 254. *Afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.*

La afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores agrarios por cuenta ajena se tramitarán en los términos, plazos y condiciones establecidos en los artículos 139 y 140 y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, de contratarse a trabajadores eventuales o fijos discontinuos el mismo día en que comiencen su prestación de servicios, las solicitudes de alta podrán presentarse hasta las doce horas de dicho día, cuando no haya sido posible formalizarlas con anterioridad al inicio de dicha jornada. No obstante, si la jornada de trabajo finalizase antes de las doce horas, las solicitudes de alta deberán presentarse antes de la finalización de esa jornada.

Artículo 255. *Cotización.*

1. La cotización correspondiente a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y a los empresarios a los que presten sus servicios se ajustará a lo dispuesto para el Régimen General de la Seguridad Social, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. Durante los períodos de actividad en las labores agrarias se aplicarán las siguientes reglas:

a) El empresario será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar en los términos del artículo 142, debiendo comunicar, asimismo, las jornadas reales realizadas por sus trabajadores en el plazo que reglamentariamente se determine.

b) La cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. De no ejercitarse expresamente dicha opción, se aplicará la modalidad de bases mensuales de cotización.

La modalidad de cotización por bases mensuales resultará obligatoria para los trabajadores agrarios por cuenta ajena con contrato indefinido, sin incluir entre ellos a los que presten servicios con carácter fijo discontinuo, respecto a los cuales tendrá carácter opcional.

c) Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo dispuesto en el artículo 147.

Cuando la cotización se efectúe por bases diarias, lo indicado en el párrafo anterior se entenderá referido a cada jornada real realizada, sin que pueda ser inferior a la base mínima diaria de cotización que se establezca en cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

d) Los tipos de cotización aplicables, respecto a las contingencias comunes, serán los establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada ejercicio, y respecto a las contingencias profesionales, los establecidos para cada actividad económica, ocupación, o situación, en la tarifa de primas establecidas legalmente.

e) La cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional se efectuará con arreglo a la base de cotización por contingencias profesionales.

Los tipos de cotización aplicables para la cotización por estos conceptos serán los siguientes:

1.º Para la contingencia de desempleo, los fijados en cada ejercicio por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial, el 0,10 por ciento, a cargo exclusivo del empresario.

3.º Para la cotización por formación profesional, el 0,18 por ciento, siendo el 0,15 por ciento a cargo del empresario y el 0,03 por ciento a cargo del trabajador.

3. Durante los períodos de inactividad en las labores agrarias se aplicarán las siguientes reglas:

a) El propio trabajador será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar y del ingreso de las cuotas correspondientes.

b) La cotización tendrá carácter mensual y se calculará mediante la fórmula que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada ejercicio.

c) La base de cotización aplicable será la base mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General.

d) El tipo de cotización aplicable será el 11,50 por ciento.

4. Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante los períodos de actividad, se aplicarán las siguientes reglas:

a) El empresario deberá ingresar únicamente las aportaciones a su cargo.

Las aportaciones a cargo del trabajador serán ingresadas por la entidad que efectúe el pago directo de las prestaciones correspondientes a las situaciones indicadas.

b) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato indefinido, la cotización durante las referidas situaciones se efectuará con arreglo a las normas generales del Régimen General.

c) Respecto de los trabajadores agrarios con contrato temporal y fijo discontinuo, resultará de aplicación lo establecido en la letra b) en cuanto a los días contratados en los que no hayan podido prestar sus servicios por encontrarse en alguna de las situaciones antes indicadas.

Respecto a los días en los que no esté prevista la prestación de servicios, estos trabajadores estarán obligados a ingresar la cotización correspondiente a los periodos de inactividad, excepto en los supuestos de percepción de los subsidios por maternidad y paternidad, que tendrán la consideración de períodos de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

5. En este sistema especial no resultará de aplicación el incremento de la aportación empresarial a la cuota por contingencias comunes que para los contratos de trabajo temporales cuya duración efectiva sea inferior a siete días se prevé en el artículo 151.

Artículo 256. *Acción protectora.*

1. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las peculiaridades que se señalan en los apartados siguientes.

2. Para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas será necesario que los trabajadores se hallen al corriente en el pago de las cotizaciones correspondientes a los períodos de inactividad, de cuyo ingreso son responsables.

3. Durante los períodos de inactividad, la acción protectora del sistema especial comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación.

4. Para el acceso a las modalidades de jubilación anticipada previstas en los artículos 207 y 208 y a efectos de acreditar el requisito del período mínimo de cotización efectiva establecido para ellas en tal artículo, será necesario que, en los últimos diez años cotizados, al menos seis correspondan a períodos de actividad efectiva en este sistema especial. A estos efectos, se computarán también los períodos de percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo en este sistema especial.

5. Durante la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y en los términos reglamentariamente establecidos, la cuantía de la base reguladora del subsidio no podrá ser superior al promedio mensual de la base de cotización correspondiente a los días efectivamente trabajados durante los últimos doce meses anteriores a la baja médica.

6. La prestación económica por incapacidad temporal causada por los trabajadores incluidos en el sistema especial será abonada directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado de la misma, a excepción de los supuestos en que aquellos estén percibiendo la prestación contributiva por desempleo y pasen a la situación de incapacidad temporal, a que se refiere el artículo 283.2.

7. Para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los trabajadores agrarios

por cuenta ajena respecto de los periodos cotizados en este sistema especial solo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b).

8. Respecto a la protección por desempleo, resultará de aplicación lo establecido en el título III con las particularidades previstas en la sección 1.ª del capítulo V de dicho título.

CAPÍTULO XIX

Gestión

Artículo 257. *Gestión y colaboración en la gestión.*

La gestión del Régimen General de la Seguridad Social, así como la colaboración en la gestión por parte de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y empresas, se regirá por lo dispuesto en los capítulos V y VI del título I.

Artículo 258. *Conciertos para la prestación de servicios administrativos y sanitarios.*

Para el mejor desempeño de sus funciones, los organismos de la Administración de la Seguridad Social, de acuerdo con sus respectivas competencias, podrán concertar con entidades públicas o privadas la mera prestación de servicios administrativos, sanitarios o de recuperación profesional.

Los conciertos que al efecto se establezcan serán aprobados por los departamentos ministeriales competentes y la compensación económica que en los mismos se estipule no podrá consistir en la entrega de un porcentaje de las cuotas de este Régimen General ni entrañar, en forma alguna, sustitución en la función gestora encomendada a aquellos organismos.

CAPÍTULO XX

Régimen financiero

Artículo 259. *Sistema financiero.*

El sistema financiero del Régimen General de la Seguridad Social será el previsto en el artículo 110, con las particularidades que, en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 260. *Normas específicas en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

1. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y, en su caso, las empresas responsables constituirán en la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el límite de su respectiva responsabilidad, el valor actual del capital coste de las pensiones que, con arreglo a esta ley, se causen por incapacidad permanente o muerte debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará las tablas de mortalidad y la tasa de interés aplicables para la determinación de los valores aludidos.

2. En relación con la protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere el presente artículo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer la obligación de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de reasegurar en la Tesorería General de la Seguridad Social el porcentaje de los riesgos asumidos que se determine, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 10 por ciento ni superior al 30 por ciento. A tales efectos, se incluirán en la protección por reaseguro obligatorio exclusivamente las prestaciones de carácter periódico derivadas de los riesgos de incapacidad permanente y muerte y supervivencia que asuman respecto de sus trabajadores protegidos, correspondiendo a dicho Servicio Común, como compensación, el porcentaje de las cuotas satisfechas por las empresas asociadas por tales contingencias que se determine por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dicho reaseguro no se extenderá a prestaciones que fueren anticipadas por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social,

sin perjuicio de sus derechos tanto a repetir frente al empresario responsable de tales prestaciones como, en caso de declaración de insolvencia del empresario, a ser reintegradas en su totalidad por las entidades de la Seguridad Social en funciones de garantía.

En relación con el exceso de pérdidas, no reaseguradas de conformidad con el párrafo anterior, las mutuas constituirán los oportunos depósitos o concertarán, facultativamente, reaseguros complementarios de los anteriores en las condiciones que se establezcan.

El Ministerio Empleo y Seguridad Social podrá disponer la sustitución de las obligaciones que se establecen en el presente apartado por la aplicación de otro sistema de compensación de resultados de la gestión de la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o, en su caso, las empresas responsables de las prestaciones deberán ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social los capitales en la cuantía necesaria para constituir una renta cierta temporal durante veinticinco años, del 30 por ciento del salario de los trabajadores que mueran como consecuencia mediata o inmediata de accidente de trabajo o enfermedad profesional sin dejar ningún familiar con derecho a pensión.

CAPÍTULO XXI

Aplicación de las normas generales del sistema

Artículo 261. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto expresamente en el presente título se estará a lo dispuesto en el título I, así como en las disposiciones que se dicten para su aplicación y desarrollo.

TÍTULO III

Protección por desempleo

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 262. *Objeto de la protección.*

1. El presente título tiene por objeto regular la protección de la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 267.

2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.

A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, decididas por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

Artículo 263. *Niveles de protección.*

1. La protección por desempleo se estructura en un nivel contributivo y en un nivel asistencial, ambos de carácter público y obligatorio.

2. El nivel contributivo tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la suspensión del contrato o reducción de la jornada.

3. El nivel asistencial, complementario del anterior, garantiza la protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 274.

Artículo 264. *Personas protegidas.*

1. Estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia:

a) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia, con las peculiaridades que se establezcan reglamentariamente.

c) Los trabajadores emigrantes que retornen a España y los liberados de prisión, en las condiciones previstas en este título.

d) Los funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas.

e) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena.

f) Los altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

2. Las personas a que se refieren las letras e) y f) del apartado anterior están obligadas a cotizar por la contingencia de desempleo, así como las corporaciones locales y las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares, las administraciones públicas y las organizaciones sindicales en los que dichas personas ejerzan sus cargos, a quienes serán de aplicación las obligaciones y derechos establecidos para los trabajadores y los empresarios respectivamente.

En los supuestos a los que se refiere el presente apartado, el tipo de cotización por desempleo será el establecido en cada momento con carácter general para la contratación de duración determinada a tiempo completo o parcial.

3. El Gobierno podrá ampliar la cobertura de la contingencia de desempleo a otros colectivos.

Artículo 265. *Acción protectora.*

1. La protección por desempleo comprenderá las prestaciones siguientes:

a) En el nivel contributivo:

1.º Prestación por desempleo total o parcial.

2.º Abono de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones por desempleo, salvo en los supuestos previstos en el artículo 273.2.

b) En el nivel asistencial:

1.º Subsidio por desempleo.

2.º Abono, en su caso, de la cotización a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo, en los supuestos que se establecen en el artículo 280.

3.º Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares, en las mismas condiciones que los trabajadores incluidos en algún régimen de Seguridad Social.

2. La acción protectora comprenderá, además, acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable. Todo ello sin perjuicio, en su caso, de las competencias de gestión de las políticas activas de empleo que se desarrollarán por la Administración General del Estado o por la Administración Autonómica correspondiente, de acuerdo con la normativa de aplicación.

3. Los trabajadores que provengan de los países miembros del Espacio Económico Europeo, o de los países con los que exista convenio de protección por desempleo, obtendrán las prestaciones por desempleo en la forma prevista en las normas de la Unión Europea o en los convenios correspondientes.

CAPÍTULO II

Nivel contributivo

Artículo 266. *Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones.*

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el artículo 264 deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización a que se refiere el artículo 269.1, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Para el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente, a los solos efectos de cumplir el requisito de acceso a la prestación, los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo o se haya visto suspendido el contrato o reducida la jornada ordinaria de trabajo.

c) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

d) No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada.

e) Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

Artículo 267. *Situación legal de desempleo.*

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando se extinga su relación laboral:

1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

2.º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

3.º Por despido y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la presente ley, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados.

4.º Por extinción del contrato por causas objetivas.

5.º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.º Por expiración del tiempo convenido en el contrato formativo o en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador

En el supuesto previsto en el artículo 147 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre y sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los trabajadores se entenderán en la situación legal de desempleo establecida en el párrafo anterior por finalización del último contrato temporal y la entidad gestora les reconocerá las prestaciones por desempleo si reúnen el resto de los requisitos exigidos.

7.º Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

8.º Por extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

b) Cuando se suspenda el contrato:

1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2 de esta ley.

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.3 de esta ley.

d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos.

e) Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.

f) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos e) y f) del artículo 264.1, se produzca el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial.

2. No se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando cesen voluntariamente en el trabajo, salvo lo previsto en el apartado 1.a) 5.º.

b) Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del acuerdo de actividad.

c) Cuando, declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador o no se hiciere uso, en su caso, de las acciones previstas en el artículo 279 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Cuando no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente.

3. La acreditación de la situación legal de desempleo en los supuestos que se citan a continuación se realizará del modo siguiente:

a) Las situaciones legales de desempleo recogidas en los apartados 1.a) 1.º, 1.b) 1.º y 1.c) de este artículo, que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditarán mediante una de las siguientes formas:

1.º Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser en todo caso coincidente con, o posterior a la fecha en que se comunique por el empresario a la autoridad laboral la decisión empresarial adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada. Se respetará el plazo establecido en el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.

2.º Acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva.

En los dos casos anteriores la acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

b) La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1.a).5.º y 1.b).2.º de este artículo cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los artículos 49.1.m) y 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

c) La situación legal de desempleo prevista en el apartado 1.f) de este artículo se acreditará por certificación del órgano competente de la corporación local, Junta General del Territorio Histórico Foral, Cabildo Insular, Consejo Insular o Administración Pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo.

Artículo 268. *Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones.*

1. Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 266 deberán solicitar a la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se

solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como persona demandante de empleo. Asimismo, en la fecha de solicitud se deberá suscribir el acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 271.

2. Quienes acrediten cumplir los requisitos establecidos en el artículo 266, pero presenten la solicitud transcurrido el plazo de quince días a que se refiere el apartado 1, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

3. En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes a la finalización del mismo.

El citado período deberá constar en el certificado de empresa a estos efectos.

4. En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

5. En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

a) Cuando el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el apartado 1, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización o, en su caso, la de la resolución judicial.

b) Cuando se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquella no se produzca en el supuesto al que se refiere el artículo 284 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, las cantidades percibidas por este en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador.

En tal caso, la entidad gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se aplicará lo establecido en el artículo 295.1, respecto al reintegro de prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario, así como de la reclamación al trabajador si la cuantía de la prestación hubiera superado la del salario.

c) En los supuestos a que se refieren los artículos 281.2 y 286.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, si el trabajador no estuviera percibiendo las prestaciones comenzará a percibirlas a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral.

En ambos casos, se estará a lo establecido en la letra a) de este apartado respecto a las prestaciones percibidas hasta la extinción de la relación laboral.

6. En los supuestos a los que se refiere el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el empresario deberá instar el alta y la baja del trabajador y cotizar a la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios de tramitación que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

En los supuestos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, el empresario deberá instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese período, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

Artículo 269. *Duración de la prestación por desempleo.*

1. La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

El Gobierno podrá modificar esta escala previo informe al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, en función de la tasa de desempleo y las posibilidades del régimen de financiación.

2. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el apartado anterior, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial durante los períodos a que hace referencia el apartado anterior, para determinar los períodos de cotización se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tal como establece el artículo 165.5 de esta ley.

3. Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular uno o varios trabajos de duración acumulada igual o superior a doce meses, sin reanudar entre ellos la prestación por desempleo, podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

4. El período que corresponde a las vacaciones, al que se refiere el artículo 268.3, se computará como período de cotización a los efectos previstos en el apartado 1 de este artículo y en el artículo 277.2, y durante dicho período se considerará al trabajador en situación asimilada a la de alta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 166.1.

5. En el caso de desempleo parcial a que se refiere el artículo 262.3, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

Artículo 270. *Cuantía de la prestación por desempleo.*

1. La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos ciento ochenta días del período a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior.

En el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se excluirá la retribución por horas extraordinarias, con independencia de su inclusión en la base de cotización por dicha contingencia fijada en el artículo 19. A efectos de ese cálculo dichas retribuciones tampoco se incluirán en el certificado de empresa.

En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial, para determinar los períodos de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo.

2. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 60 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno.

3. La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por desempleo será del 107 por ciento o del 80 por ciento del indicador público en rentas de efectos múltiples, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las cuantías máximas y mínimas de la prestación, contempladas en los párrafos anteriores, se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, a que se refiere el apartado 1, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

4. Cuando el trabajador tenga dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos, la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por las que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los ciento ochenta días del periodo a que se refiere el artículo 269.1, y las cuantías máxima y mínima a que se refiere el apartado anterior se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.

5. La prestación por desempleo parcial se determinará, según las reglas señaladas en los apartados anteriores, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.

6. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5, 6 y 8 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

Artículo 271. *Suspensión del derecho.*

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la entidad gestora en los siguientes casos:

a) Durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Si finalizado el período a que se refiere el párrafo anterior, el beneficiario de prestaciones no se encontrará inscrito como demandante de empleo o mantuviera suspendido el acuerdo

de actividad, la reanudación de la prestación requerirá la previa acreditación de dicha inscripción y de la reactivación del acuerdo de actividad por parte del beneficiario, ante la entidad gestora, mediante cualquier medio válido en derecho.

b) Durante la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en los términos previstos en el artículo 284.

c) Mientras el titular del derecho esté cumpliendo condena que implique privación de libertad. No se suspenderá el derecho si el titular solicita su continuidad acreditando que la suma de las rentas de su unidad familiar, dividida entre el número de miembros que la componen no exceda del salario mínimo interprofesional. A estos efectos, la unidad familiar se constituirá en los términos del artículo 275.

d) Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, de duración inferior a doce meses, salvo en los supuestos y durante el periodo máximo previstos en el artículo 282.2 y 3 o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, o a veinticuatro meses, en el caso de actividades con alta en alguna mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

e) En los supuestos a que se refiere el artículo 297 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, mientras el trabajador continúe prestando servicios o no los preste por voluntad del empresario en los términos regulados en dicho artículo durante la tramitación del recurso. Una vez que se produzca la resolución definitiva se procederá conforme a lo establecido en el artículo 268.5.

f) En los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.

g) En los supuestos de estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta noventa días naturales como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora.

No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a treinta días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 299.

h) Cuando los beneficiarios de las prestaciones por desempleo incumplan la obligación de presentar, en los plazos establecidos, los documentos que les sean requeridos por la entidad gestora, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones.

i) Durante los períodos en los que los beneficiarios no figuren inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo competente, salvo que se encuentren trabajando por cuenta ajena a jornada completa y compatibilizando la prestación o el subsidio como complemento de apoyo al empleo conforme a lo establecido en el artículo 282.3.

j) Durante los periodos en los que, de acuerdo con la comunicación del Servicio Público de Empleo competente, se incumpla o suspenda el acuerdo de actividad.

k) En caso de incumplimiento de lo previsto en el artículo 299.1.k), la suspensión tendrá lugar cuando la entidad gestora detecte que las personas beneficiarias de prestaciones hubieran incumplido durante un ejercicio fiscal la obligación de presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en las condiciones y plazos previstos en la normativa tributaria aplicable.

l) Cuando los trabajadores fijos-discontinuos que sean llamados a reiniciar su actividad no se reincorporen a su puesto de trabajo, salvo causa justificada.

2. La suspensión del derecho a la prestación supondrá la interrupción del abono de la misma y no afectará al período de su percepción, salvo en el supuesto previsto en el

apartado 1.a), en el cual el período de percepción de la prestación se reducirá por tiempo igual al de la sanción impuesta.

3. La prestación por desempleo se reanudará:

a) De oficio por la entidad gestora, en los supuestos recogidos en el apartado 1.a) siempre que el período de derecho no se encuentre agotado.

b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en las letras b), c), d), e), f) y g) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo o inscripción como demandante de empleo en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

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.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y el reconocimiento de la reanudación requerirá la inscripción como demandante de empleo y la reactivación del acuerdo de actividad a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo acuerdo.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, se producirán los efectos previstos en el artículo 268.2.

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado, será de aplicación lo establecido en el artículo 268.3.

c) A partir de la fecha en que queda acreditado que cumple los requisitos legales establecidos para el mantenimiento del derecho, en los supuestos del apartado 1.h) y k).

d) A partir de la fecha de la inscripción como demandante de empleo, o reactivación del acuerdo de actividad, salvo que proceda el mantenimiento de la suspensión de la prestación o su extinción por alguna de las causas previstas en esta u otra norma, en los supuestos previstos en el apartado 1. i) y j).

e) Previa solicitud del interesado acreditando una nueva situación legal de desempleo, en el supuesto previsto en la letra l) del apartado 1. El derecho a la reanudación nacerá a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo siempre que se solicite en el plazo de los quince días hábiles siguientes. En caso contrario, se producirán los efectos previstos en el artículo 268.2.

El reconocimiento de la reanudación requerirá la inscripción como demandante de empleo y la reactivación del acuerdo de actividad a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo acuerdo.

Artículo 272. *Extinción del derecho.*

El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se extinguirá en los casos siguientes:

a) Agotamiento del plazo de duración de la prestación.

b) Imposición de sanción en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

c) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio del derecho de opción establecido en el artículo 269.3 o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, o a veinticuatro meses, en el caso de actividades con alta en alguna mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

d) Cumplimiento, por parte del titular del derecho, de la edad ordinaria exigida en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, con las salvedades establecidas en el artículo 266.d).

e) Pasar a ser pensionista de jubilación, o de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad. No obstante, en estos casos, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.

f) Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 271.1.

g) Renuncia voluntaria al derecho.

h) Transcurso del plazo de seis años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho.

Artículo 273. *Cotización durante la situación de desempleo.*

1. Durante el período de percepción de la prestación por desempleo, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación, incluidos los supuestos a que hace referencia el artículo 270.3, la aportación que corresponda al trabajador.

2. En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la entidad gestora ingresará únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.

3. Cuando se haya extinguido la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social no comprenderá las cuotas correspondientes a desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

CAPÍTULO III

Nivel asistencial

Artículo 274. *Beneficiarios del subsidio por desempleo.*

1. Serán beneficiarios del subsidio los desempleados que, cumpliendo los requisitos establecidos en el apartado 2, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Haber agotado la prestación por desempleo. En caso de ser menor de cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares se exigirá, además, que la prestación por desempleo agotada haya tenido una duración igual o superior a trescientos sesenta días.

b) Encontrarse en situación legal de desempleo sin tener cubierto el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación contributiva, siempre que hayan cotizado al menos noventa días.

En el caso de que en los seis meses anteriores a la solicitud se acrediten varias situaciones legales de desempleo, a efectos de determinación del período de ocupación cotizada para el reconocimiento de este subsidio, se estará a lo establecido en el artículo 269.2.

Podrán acceder a estos subsidios quienes mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial, siempre que la suma de las jornadas trabajadas en dichos contratos sea inferior a una jornada completa y cumplan el resto de los requisitos.

2. Además, en la fecha de la solicitud del subsidio se exigirá no tener derecho a la prestación contributiva por desempleo, no encontrase en supuesto de incompatibilidad y carecer de rentas propias, o bien, alternativamente, acreditar responsabilidades familiares.

3. Serán beneficiarios del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años quienes cumplan los requisitos establecidos en el artículo 280.

4. En todos los casos, el reconocimiento del derecho al subsidio exigirá la inscripción como demandante de empleo, así como la suscripción del acuerdo de actividad regulado en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

Artículo 275. *Carencia de rentas y responsabilidades familiares.*

1. Se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas propias en la fecha de la solicitud del alta inicial o de las prórrogas o reanudaciones del subsidio cuando las rentas de cualquier naturaleza de la persona solicitante o beneficiaria durante el mes natural anterior a

dichas fechas no superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

2. Se entenderá cumplido el requisito de responsabilidades familiares en la fecha de la solicitud del alta inicial o de las prórrogas o reanudaciones del subsidio cuando la suma de las rentas obtenidas durante el mes natural anterior a dichas fechas por el conjunto de la unidad familiar, incluida la persona solicitante o beneficiaria, dividida entre el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

3. A los efectos previstos en este artículo se entenderá por unidad familiar la compuesta por la persona solicitante o beneficiaria, su cónyuge o pareja de hecho y los hijos e hijas menores de veintiséis años, o mayores con discapacidad, o menores acogidos y acogidas o en guarda con fines de adopción o acogimiento, que convivan o dependan económicamente de la persona solicitante o beneficiaria.

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, ni constituida pareja de hecho con otra persona y acrediten mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia, en su caso, 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 del subsidio. No se exigirá el requisito de inscripción en un registro de parejas de hecho, ni constitución de dicha pareja en documento público, en el caso de que se tengan hijos o hijas comunes.

4. Se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional contributiva o no contributiva, públicas o privadas. También se considerarán rentas las pensiones alimenticias y las compensatorias, acordadas en caso de separación, divorcio, nulidad matrimonial o en procesos de adopción de medidas paternofiliales cuando no exista convivencia entre los progenitores.

Además, son rentas los incrementos patrimoniales derivados de actos inter vivos o mortis causa, las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 100 por ciento del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Las rentas se computarán por su rendimiento íntegro o bruto. El rendimiento que procede de las actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas, se computará por la diferencia entre los ingresos y los gastos necesarios para su obtención.

5. No se consideran rentas o ingresos computables:

a) El importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social percibidas por la persona solicitante o beneficiaria.

b) El importe correspondiente a la indemnización legal prevista en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para cada uno de los supuestos de extinción del contrato de trabajo, con independencia de que su pago sea único o periódico. En todo caso, a los efectos previstos en este artículo, se computará como renta el exceso que sobre dicha cantidad pueda haberse pactado.

c) El importe de las percepciones económicas obtenidas por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo o para realizar prácticas académicas externas que formen parte del plan de estudios, obtenidas por la persona solicitante o beneficiaria o por cualquier otro miembro de la unidad familiar.

d) A efectos de reanudaciones y prórrogas del subsidio, las rentas derivadas del trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial devengadas por la persona beneficiaria, durante el periodo de percepción del complemento de apoyo al empleo.

e) Las rentas del trabajo y las prestaciones públicas percibidas por la persona solicitante que no se mantengan en la fecha de la solicitud.

6. A los efectos de determinar si se cumplen los requisitos de carencia de rentas, o de responsabilidades familiares, en la solicitud de alta inicial, reanudación y de las prórrogas del subsidio, el interesado suscribirá una declaración responsable en la que deberá hacer constar todas las rentas e ingresos obtenidos durante el mes natural anterior tanto por él, como, en su caso, por el resto de los miembros de su unidad familiar. Dicha declaración será posteriormente contrastada con los datos que consten en sus declaraciones tributarias.

La ocultación de rentas a la entidad gestora por parte de los solicitantes que, de haberlas tenido en cuenta, hubieran supuesto la denegación de la solicitud de reanudación o de prórroga implicará que el importe correspondiente al derecho reconocido en base a la misma sea declarado indebidamente percibido por la persona trabajadora, por lo que se le reclamará conforme a lo establecido en el artículo 295. Dicho periodo, indebidamente percibido, además, se entenderá como consumido a todos los efectos.

7. Los requisitos de carencia de rentas y, en su caso, de existencia de responsabilidades familiares deberán concurrir en la fecha de la solicitud del subsidio, así como en la fecha de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones.

Artículo 276. *Solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho al subsidio.*

1. El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente al del hecho causante siempre que se solicite en los quince días hábiles siguientes a la fecha del mismo. Solicitado fuera de dicho plazo, pero dentro de los seis meses siguientes a la fecha del hecho causante, nacerá el día de presentación de la solicitud.

Si el subsidio por desempleo se solicitara una vez transcurridos los seis meses desde la fecha del hecho causante, la solicitud será denegada, salvo que en el último día de este plazo el solicitante se encontrara realizando trabajos por cuenta propia o ajena, o percibiendo la prestación por incapacidad temporal o por nacimiento y cuidado de menor, en cuyo caso se ampliará el plazo de solicitud hasta los quince días hábiles siguientes a la finalización del trabajo o extinción de la prestación.

Se considerará fecha del hecho causante del subsidio la del agotamiento de la prestación contributiva por desempleo si se accede al subsidio por esta circunstancia, y, la de la última situación legal de desempleo si se accede por acreditar cotizaciones insuficientes para el acceso a la prestación contributiva.

En caso de que con posterioridad a la fecha del hecho causante se hubiera trabajado por cuenta propia o ajena, para acceder al subsidio será necesario que el cese en el último trabajo sea, respectivamente, involuntario o con situación legal de desempleo.

2. A los efectos de que se produzca la prórroga del subsidio hasta su duración máxima prevista en el artículo 277, cada vez que se hayan devengado tres meses de su percepción, los beneficiarios deberán presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso. Dicha solicitud deberá presentarse en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la finalización del periodo trimestral. Presentada en dicho plazo, el subsidio se prorrogará desde el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho trimestral.

En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día de su solicitud, siempre que esta se presente dentro de los seis meses siguientes a la fecha del agotamiento del periodo trimestral. Si la prórroga se solicita fuera de este plazo de seis meses, la solicitud será denegada, salvo que, en el último día de este plazo, el solicitante se encontrara realizando trabajos por cuenta propia o ajena, en cuyo caso se ampliará el plazo de solicitud hasta los quince días hábiles siguientes a la finalización del trabajo. En este caso se exigirá que el último cese previo al reconocimiento de la prórroga sea involuntario o constituya situación legal de desempleo.

Artículo 277. *Duración del subsidio.*

1. En los supuestos contemplados en el artículo 274.1.a), la duración máxima del subsidio por desempleo se determinará en función de la edad de la persona solicitante en la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo, la acreditación de responsabilidades familiares y la duración de la prestación por desempleo agotada, con arreglo a la siguiente tabla:

Acreditación responsabilidades familiares	Edad en la fecha de agotamiento de la prestación	Duración de la prestación por desempleo agotada	Duración máxima del subsidio
No.	<45	>= 360 días	6 meses.
	>45	>= 120 días	
Sí.	Indiferente	>= 120 días	24 meses.
		>=180 días	30 meses.

Quienes hubieran accedido al subsidio sin acreditar responsabilidades familiares, podrán hacerlo posteriormente, siempre que dicha acreditación y la solicitud de ampliación del subsidio tenga lugar dentro del plazo de los doce meses siguientes a la fecha del hecho causante del subsidio. En este caso, se ampliará la duración máxima del subsidio inicialmente reconocido hasta la que corresponda en función de la duración de la prestación contributiva agotada.

2. En los supuestos contemplados en el artículo 274.1.b), la duración máxima del subsidio se determinará en función del periodo de ocupación cotizado y de la acreditación de responsabilidades familiares, con arreglo a la siguiente tabla:

Periodo mínimo de ocupación cotizada	Acreditación de responsabilidades familiares	Duración máxima del subsidio
90 días.	Indiferente.	3 meses.
120 días.	Indiferente.	4 meses.
150 días.	Indiferente.	5 meses.
180 días.	No.	6 meses.
	Sí.	21 meses.

Las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a la prestación o al subsidio por desempleo.

Quienes hubieran accedido al subsidio por acreditar seis meses de cotización sin responsabilidades familiares, podrán hacerlo posteriormente, siempre que dicha acreditación y la solicitud de ampliación del subsidio tenga lugar dentro del plazo de doce meses siguiente a la fecha del hecho causante del subsidio. En este caso, se ampliará la duración máxima del subsidio inicialmente reconocido hasta los veintiún meses.

3. En todos los casos el subsidio se reconocerá por periodos trimestrales, prorrogables hasta agotar la duración máxima.

Artículo 278. *Cuantía del subsidio.*

La cuantía del subsidio será igual a los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento: el 95 por ciento durante los ciento ochenta primeros días, el 90 por ciento desde el día ciento ochenta y uno al día trescientos sesenta, y el 80 por ciento a partir del día trescientos sesenta y uno.

Artículo 279. *Suspensión, reanudación y extinción del derecho al subsidio.*

1. Una vez reconocido un periodo trimestral del subsidio previsto en el artículo 274.1, este se suspenderá por las causas previstas en el artículo 271 y se reanudará en la forma y plazos previstos en el mismo, siempre que el beneficiario acredite que mantiene el cumplimiento de los requisitos de acceso.

En el caso de que, en la fecha en que finalice la situación que supuso la suspensión del subsidio, el interesado no cumpla el requisito exigido de carencia de rentas o el de responsabilidades familiares, podrá solicitar su reanudación cuando lo cumpla, siempre que dicha solicitud se presente dentro del plazo de los seis meses siguientes a la fecha de finalización de la causa de suspensión. En este caso, la reanudación tendrá efectos desde la fecha de la solicitud, sin días consumidos.

Salvo en el supuesto de que el trabajador se hubiera encontrado en la situación prevista en el último párrafo del artículo 276.2, no procederá la reanudación del subsidio si la solicitud, cumpliendo todos los requisitos exigidos para su reconocimiento, se presenta fuera del plazo de los seis meses siguientes a la fecha en que finalizó la situación específica que

implicó su suspensión sin que, a los efectos del cómputo de dicho plazo puedan acumularse, a la primera, otras situaciones de suspensión.

2. El subsidio previsto en el artículo 274.1 se extinguirá por las causas previstas en el artículo 272, excepto la regulada en su letra h), así como por el transcurso de seis meses desde el agotamiento de la prórroga trimestral o desde la finalización de la situación específica que implicó su suspensión, salvo, en ambos casos, en el supuesto de que el trabajador se encuentre en esa fecha en la situación prevista en el último párrafo del artículo 276.2, en cuyo caso se extinguirá por el transcurso del plazo de los quince días hábiles siguientes a la finalización del trabajo sin haber solicitado la prórroga o reanudación acreditando cumplir todos los requisitos para su reconocimiento.

3. El subsidio para trabajadores mayores de 52 años previsto en el artículo 274.3 se suspenderá, reanudará y extinguirá conforme a lo previsto en el artículo 280.

Artículo 280. *Beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años.*

1. Podrán acceder al subsidio para mayores de cincuenta y dos años los trabajadores que, en la fecha en que se encuentren en el supuesto previsto en el artículo 274.1 tengan cumplida dicha edad y además en la fecha del hecho causante del subsidio establecido en el artículo 276.1, acrediten todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, hayan cotizado efectivamente en España por desempleo durante al menos seis años a lo largo de su vida laboral, sin que a estos efectos resulte de aplicación el artículo 235, y cumplan los requisitos establecidos en el apartado 2.

Las personas que, en la fecha en que se encontraron en el supuesto previsto en el artículo 274.1, cumplieran todos los requisitos establecidos en el primer párrafo de este apartado, salvo el de tener cumplida la edad de cincuenta y dos años, podrán solicitar el acceso a este subsidio a partir de la fecha en que cumplan dicha edad, siempre que cumplan el resto de requisitos establecidos en el párrafo primero y que hayan permanecido inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva o de la situación legal de desempleo, hasta la fecha de la solicitud. En este supuesto se considerará como fecha del hecho causante la del cumplimiento de la edad de cincuenta y dos años.

A los efectos previstos en este precepto, las personas que hayan percibido o agotado la Renta Activa de Inserción regulada en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, la prestación por cese de actividad regulada en el título V o el subsidio extraordinario por desempleo previsto en la disposición adicional vigésima séptima de esta ley, no se asimilan a quienes se encuentren en la situación prevista en el artículo 274.1.

Se entenderá cumplido el requisito de inscripción ininterrumpida cuando cada una de las posibles interrupciones haya tenido una duración inferior a noventa días naturales, no computándose los períodos que correspondan a la realización de actividad por cuenta propia o ajena. En este último caso, el trabajador no podrá acceder al subsidio cuando el cese en el último trabajo fuera voluntario.

También podrán solicitar el subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años quienes cumplan todos los requisitos previstos en el primer párrafo de este apartado en la fecha en la que tengan derecho a reanudar cualquier subsidio, así como quienes, reuniendo dichos requisitos, cumplan la edad de cincuenta y dos años durante la percepción de cualquiera de los subsidios previstos en el artículo 274. En este supuesto se considerará como fecha del hecho causante la de la reanudación del subsidio.

2. Para acceder al subsidio para mayores de cincuenta y dos años los trabajadores deberán acreditar, en la fecha de presentación de la solicitud, que carecen de rentas propias, en los términos previstos en el artículo 275.1.

El cumplimiento del requisito de carencia de rentas propias deberá mantenerse durante todo el tiempo de percepción del subsidio.

3. El derecho al subsidio por desempleo nacerá a partir del día siguiente al del hecho causante, siempre que se solicite en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha del

mismo. Solicitado fuera de dicho plazo, el derecho el subsidio nacerá el día de presentación de la solicitud.

4. La cuantía del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años será igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento.

5. El subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años se suspenderá por las causas previstas en el artículo 271 y se reanudará en la forma y plazos previstos en el mismo.

Asimismo, el subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años se suspenderá por las siguientes causas:

a) Cuando se cumplan doce meses desde la fecha de nacimiento del derecho o de su última reanudación, en el supuesto de que el interesado no haya presentado la declaración anual de rentas prevista en el apartado 8 dentro del plazo establecido en el mismo.

b) En la fecha en que se deje de cumplir el requisito de carencia de rentas propias, si dicho incumplimiento tiene una duración inferior a doce meses.

El derecho se reanudará, en el supuesto previsto en la letra a) anterior, a partir de la fecha en que se solicite la misma aportando la declaración anual de rentas que acredite el mantenimiento de los requisitos, y en el supuesto previsto en la letra b), a partir de la fecha en que de nuevo se cumpla el requisito de carencia de rentas, siempre que en este caso, la solicitud de reanudación se presente dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes al de dicho cumplimiento. En caso contrario, el subsidio se reanudará a partir de la fecha de su solicitud.

Procederá la denegación de la reanudación solicitada una vez transcurridos doce meses desde la fecha de efectos de la suspensión del subsidio.

Este plazo de doce meses se ampliará por el periodo equivalente a aquél durante el cual se realicen trabajos por cuenta propia o ajena. En este caso se exigirá que el último cese previo a la reanudación sea involuntario o constituya situación legal de desempleo.

6. El subsidio se extinguirá por las causas previstas en el artículo 272, excepto la regulada en la letra h) de dicho artículo, así como por el incumplimiento del requisito de carencia de rentas durante un periodo igual o superior a doce meses. Igualmente se producirá la extinción del subsidio por el transcurso de doce meses desde la fecha de efectos de su suspensión sin haberse reanudado, salvo lo previsto en el último párrafo del apartado anterior.

7. Los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años vendrán obligados a comunicar a la entidad gestora cualquier incremento en sus rentas que pudieran afectar al mantenimiento de su derecho, en el momento en que dicha circunstancia se produzca.

8. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, para mantener la percepción del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años los beneficiarios deberán presentar ante la entidad gestora una declaración anual de sus rentas, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda.

Dicha declaración se deberá presentar cada vez que transcurran doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los quince días hábiles siguientes a aquel en el que se cumpla el período señalado.

Cuando, con ocasión de la tramitación de la declaración anual de rentas, el beneficiario comunique o la entidad gestora detecte que, durante algún periodo dentro de los doce meses anteriores, se han dejado de cumplir los requisitos de carencia de rentas, se procederá a la suspensión del subsidio por el periodo durante el que se hayan dejado de reunir dichos requisitos, regularizando los periodos e importes percibidos.

Si el incumplimiento de los requisitos durante algún periodo dentro de los doce meses anteriores a la fecha en la que se ha de presentar la declaración anual de rentas no fuera comunicado por el beneficiario en el momento de producirse ni con ocasión de la primera declaración anual de rentas tras producirse dicha circunstancia, ni hubiera podido ser detectado durante la tramitación de esta primera declaración anual de rentas por la entidad gestora, una vez constatado por ésta, procederá a la regularización del derecho por el periodo que corresponda por incumplimiento de los requisitos, así como al inicio del

correspondiente procedimiento sancionador por no comunicar la concurrencia de una causa de suspensión del derecho en el momento de producirse.

9. La entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años.

Las cotizaciones efectuadas conforme a lo previsto en el párrafo anterior tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella en cualquiera de sus modalidades, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada. En ningún caso dichas cotizaciones tendrán validez y eficacia jurídica para acreditar el período mínimo de cotización exigido en el artículo 205.1.b), que, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1, ha debido quedar acreditado en la fecha de solicitud del subsidio regulado en este artículo.

A efectos de determinar la cotización se tomará como base de cotización el 125 por cien de la base mínima de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, vigente en cada momento.

En caso de percibir el complemento de apoyo al empleo, la base por la que deberá cotizarse se reducirá en proporción a la jornada trabajada.

El Gobierno podrá extender a otros colectivos de trabajadores lo dispuesto en este apartado.

CAPÍTULO IV

Régimen de las prestaciones

Artículo 281. *Automaticidad del derecho a las prestaciones.*

La entidad gestora competente pagará las prestaciones por desempleo en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y de cotización, sin perjuicio de las acciones que pueda adoptar contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a esta por las prestaciones abonadas.

Artículo 282. *Incompatibilidades.*

1. La prestación y el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social o en alguna mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Con carácter general, la prestación y el subsidio por desempleo, serán incompatibles con la obtención de prestaciones contributivas de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación o el subsidio.

2. La prestación por desempleo será incompatible con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial y se haya solicitado la compatibilidad por el trabajador, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación, la parte proporcional al tiempo trabajado. Si la compatibilidad se solicita dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de inicio de la relación laboral, se aplicará desde dicha fecha. En caso contrario se aplicará desde la fecha de la solicitud, siempre que ésta se presente antes de que transcurran doce meses desde la fecha de inicio de la relación laboral.

La deducción a que se refiere el párrafo anterior se efectuará además de cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo como consecuencia de la pérdida de un trabajo a tiempo completo o parcial y obtenga un nuevo trabajo a tiempo parcial, cuando tenga varios contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos.

3. Para quienes accedan al subsidio por desempleo manteniendo uno o varios contratos a tiempo parcial así como para quienes siendo beneficiarios del mismo inicien una relación laboral a tiempo completo o parcial, el subsidio se compatibilizará como complemento de apoyo al empleo conforme a lo previsto en este artículo.

La cuantía del complemento de apoyo al empleo se determinará, cada trimestre, en función de la jornada pactada al inicio de la compatibilización y del trimestre en que se

encuentre en cada momento el perceptor del complemento de apoyo respecto al inicio del subsidio conforme a la siguiente tabla:

Trimestre en que se encuentre el perceptor respecto al inicio del subsidio	CAE. Empleo a tiempo completo (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial >= 75 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <75 % y >=50 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <50 % de la jornada (% IPREM)
En el 1 trimestre.	80	75	70	60
En el 2 trimestre.	60	50	45	40
En el 3 trimestre.	40	35	30	25
En el 4 trimestre.	30	25	20	15
En el 5 trimestre y siguientes.	20	15	10	5

Las situaciones de pluriempleo y modificaciones de jornada sobrevenidas tras la determinación de la cuantía del complemento de apoyo al empleo no producirán ningún efecto sobre la misma.

El complemento de apoyo al empleo se percibirá mientras se mantenga la relación laboral que lo originó. Durante su percepción, con independencia del porcentaje aplicado, se consumirán tantos días de la duración del subsidio como los días percibidos en concepto de complemento de apoyo al empleo.

Su duración máxima será de ciento ochenta días, que podrán percibirse en uno o sucesivos periodos de compatibilidad, con el límite del número de días que restasen por percibir de la duración máxima del subsidio reconocido. Llegado al límite anterior o agotada la duración máxima del subsidio, este quedará suspendido por realización de un trabajo por cuenta ajena y sujeto a las condiciones generales de reanudación por esta causa o extinguido por agotamiento, respectivamente.

La extinción o suspensión de la relación laboral, o la interrupción de la actividad fija discontinua que haya originado el complemento de apoyo al empleo, deberá ser comunicada a la entidad gestora por el beneficiario, en el plazo de los quince días hábiles siguientes, e implicará la suspensión del subsidio, que podrá reanudarse sin compatibilidad previa solicitud del interesado siempre que acredite situación legal de desempleo e inscripción como demandante de empleo y que cumpla los requisitos de carencia de rentas o de responsabilidades familiares.

No obstante, si en la fecha de extinción o suspensión de dicha relación laboral, o de interrupción de la actividad, se mantuviera otra, se podrá seguir percibiendo el complemento de apoyo al empleo según lo regulado en este apartado, previo ajuste de su cuantía considerando la jornada ordinaria de trabajo pactada y el trimestre en que se encuentre el subsidio en el momento de surtir efectos la variación.

No se podrá compatibilizar el subsidio con el desempeño de un empleo por cuenta ajena cuando la contratación sea efectuada por:

a) Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.

b) Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio haya trabajado en los últimos doce meses anteriores.

Tampoco se aplicará la compatibilidad prevista en este apartado respecto de las relaciones laborales suspendidas en virtud de expediente de regulación de empleo o del Mecanismo RED, ni cuando se trate de contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, o en su caso por adopción, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes 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.

4. La prestación y el subsidio serán compatibles con la percepción de cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por cualquier Administración Pública, y con la percepción de las prestaciones económicas no contributivas de la Seguridad Social, excepto la de jubilación.

5. La prestación y el subsidio serán compatibles con la realización de prácticas formativas, prácticas académicas externas incluidas en programas de formación profesional o programas de formación en el trabajo.

6. Las prestaciones y el subsidio por desempleo regulados en el título III y en las disposiciones adicionales quincuagésima séptima y quincuagésima octava, son incompatibles con las medidas de protección social previstas en la disposición adicional cuadragésima primera y cuadragésima sexta de la misma, dirigidas, respectivamente, a las personas trabajadoras afectadas por el Mecanismo RED y por expedientes de regulación temporal de empleo autorizados con base en lo previsto en el artículo 47.5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7. Cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación contributiva por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta propia, en cuyo caso la entidad gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de la prestación en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 283. *Prestación por desempleo e incapacidad temporal.*

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1 y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo. En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el artículo 265.1.a) 2.º, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuente como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin solución de continuidad se pase a una situación de incapacidad permanente o jubilación, o se produzca el fallecimiento del trabajador que dé derecho a prestaciones de muerte y supervivencia.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.

2. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el artículo 265.1.a).2.º.

3. Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación a los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad productiva.

Artículo 284. *Prestación por desempleo y nacimiento y cuidado de menor.*

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y durante las mismas pase a estar incluido en alguno de los supuestos previstos en el artículo 267.1 seguirá percibiendo la correspondiente prestación hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

2. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

En este supuesto se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social prevista en el artículo 265.1.a).2.º y pasará a percibir la prestación correspondiente a su situación, gestionada directamente por su entidad gestora. Una vez extinguida esta, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 271.4.b) por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

Artículo 285. *Subsidio por desempleo de mayores de 52 años y jubilación.*

Cuando el trabajador perciba el subsidio por desempleo previsto en el artículo 274.4 y alcance la edad ordinaria que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, los efectos económicos de la citada pensión se retrotraerán a la fecha de efectos de la extinción del subsidio por alcanzar dicha edad. Para ello será necesario que la solicitud de la jubilación se produzca en el plazo de los tres meses siguientes a la resolución firme de extinción. En otro caso, tendrá una retroactividad máxima de tres meses desde la solicitud.

CAPÍTULO V

Disposiciones especiales aplicables a determinados colectivos

Sección 1.ª Trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios

Artículo 286. *Normas aplicables.*

1. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios están obligados a cotizar por la contingencia de desempleo y tienen derecho a la protección por desempleo conforme a lo establecido con carácter general en este título, con las especialidades establecidas en esta sección.

No cotizarán por la contingencia de desempleo, ni tendrán derecho a las prestaciones por desempleo por los periodos de actividad correspondientes, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, del titular de la explotación agraria en la que trabajen siempre que convivan con este, salvo que se demuestre su condición de asalariados.

2. La cotización a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones se regirá por lo dispuesto en el artículo 289.

Artículo 287. *Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales.*

1. Para tener derecho a las prestaciones por desempleo reguladas en este título, los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios deberán reunir los requisitos establecidos en el artículo 266. Sin embargo, si de forma inmediatamente anterior figuraron de alta en Seguridad Social como trabajadores autónomos o por cuenta propia, el período mínimo de cotización necesario para el acceso a la prestación por desempleo será de setecientos veinte días, aplicándose, a partir de ese período, la escala prevista en el artículo 269.1.

2. Lo previsto en el apartado anterior se aplicará con independencia de que el trabajo en el que se acredite situación legal de desempleo sea o no eventual agrario, si el mayor número de cotizaciones al desempleo acreditadas corresponden a dicho trabajo eventual agrario.

3. Las cotizaciones por jornadas reales que hayan sido computadas para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo de carácter general o del subsidio establecido en el artículo 274.1.b) no podrán computarse para el reconocimiento del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores agrarios eventuales establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, ni para el reconocimiento de la renta agraria regulada en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril; y las computadas para reconocer el citado subsidio o la renta agraria, no podrán computarse para obtener prestaciones por desempleo de carácter general.

4. Si el trabajador eventual agrario reúne los requisitos para obtener la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial regulada en este título, así como para acceder al subsidio por desempleo establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o la renta agraria, regulada en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, podrá optar por uno de los dos derechos, aplicándose la regla siguiente:

Si solicita el subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, o la renta agraria establecida en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, todas las jornadas reales cubiertas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, cualquiera que sea su número, se tendrán en cuenta para acreditar los requisitos establecidos, respectivamente, en los artículos 2.1.c) y 2.1.d) de los citados reales decretos. Las cotizaciones por desempleo anteriores a la fecha del reconocimiento de dicho subsidio o renta agraria, que no se hayan computado para la obtención de tales derechos, podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

Artículo 288. *Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales residentes en Andalucía y Extremadura.*

1. Los trabajadores por cuenta ajena eventuales agrarios, incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, tendrán derecho a la protección regulada en el artículo anterior.

2. Asimismo tendrán derecho al subsidio por desempleo regulado por el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y por el apartado siguiente o bien a la renta agraria regulada por el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, cuando en el momento de producirse su situación de desempleo acrediten su condición de trabajadores eventuales agrarios y reúnan los requisitos exigidos en dichas normas, con las particularidades que se señalan a continuación:

a) Las referencias al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y al censo de dicho régimen se entenderán hechas al Régimen General de la Seguridad Social y a la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

b) Las referencias a las jornadas reales cotizadas se entenderán hechas al número efectivo de jornadas reales trabajadas mientras el trabajador permanece incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Para computar dichas

jornadas, si se mantiene el alta y la cotización en su modalidad mensual, en un mes completo se computarán veintitrés jornadas reales trabajadas y por periodos en alta y cotizados inferiores al mes se aplicará esa equivalencia para determinar las jornadas reales trabajadas que correspondan.

c) La entidad gestora abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social la cotización al Régimen General de la Seguridad Social dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante el período de percepción del subsidio agrario o de la renta agraria, aplicando al tope mínimo de cotización vigente en cada momento el tipo de cotización que corresponda a los periodos de inactividad.

3. Solo podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, aquellos desempleados que, reuniendo los requisitos exigidos en el mismo, hayan sido beneficiarios de dicho subsidio en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud del mismo.

Las personas trabajadoras en la fecha de solicitud del subsidio deberán suscribir un acuerdo de actividad en los términos a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Artículo 289. *Cotización durante la percepción de las prestaciones.*

1. La cotización a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo o del subsidio por desempleo de nivel asistencial se abonará por la entidad gestora directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos establecidos en este artículo.

2. Durante la percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, la base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que exista obligación legal de cotizar será la establecida, con carácter general, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado tanto en los supuestos de extinción de la relación laboral como en los de suspensión de esta y de reducción de jornada, calculada en función de las bases correspondientes a los períodos de actividad.

El tipo de cotización será el correspondiente a los períodos de inactividad, a que se refiere el artículo 255.3.

Durante la percepción de la prestación por desempleo, el 73,50 por ciento de la aportación del trabajador a la Seguridad Social correrá a cargo de la entidad gestora, siendo el 26,50 por ciento restante a cargo del trabajador y descontándose de la cuantía de la prestación.

3. Durante la percepción del subsidio por desempleo del artículo 274, la base de cotización a la Seguridad Social será el tope mínimo de cotización vigente en cada momento en el Régimen General.

El tipo de cotización será el correspondiente a los períodos de inactividad y se cotizará exclusivamente por la contingencia de jubilación en los casos en los que así venga establecido en el artículo 280, aplicando a la cuota el coeficiente reductor que se determine por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Durante la percepción de los subsidios por desempleo en los que le corresponda cotizar por jubilación, la entidad gestora tendrá a su cargo la parte de cotización que se establezca, por los días que se perciban de subsidio, conforme a la base y el tipo indicados en el párrafo anterior, correspondiendo el resto de la cotización al trabajador, que será descontado de la cuantía del subsidio y se abonará a la Tesorería General de la Seguridad Social, en su totalidad, por la entidad gestora.

4. Durante los períodos en los que la entidad gestora esté obligada a cotizar, los beneficiarios a los que se haya reconocido el derecho a la percepción de la prestación o de los subsidios por desempleo o de la renta agraria, en los términos establecidos en los artículos anteriores, deberán permanecer en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

5. En el caso de los trabajadores agrarios eventuales cuando para la obtención de la prestación se hayan computado cotizaciones efectuadas a distintos regímenes o sistemas de la Seguridad Social, la cotización a la Seguridad Social durante la percepción de las

prestaciones se efectuará al régimen o sistema en el que se acredite un mayor período cotizado.

Sección 2.ª Otros colectivos

Artículo 290. *Trabajadores contratados para la formación y aprendizaje.*

1. La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación y el aprendizaje se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas.
2. Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 270 de esta ley.

Artículo 291. *Trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 de esta ley, a las bases de cotización para desempleo en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar les será también de aplicación lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

Artículo 292. *Militares profesionales de tropa y marinería.*

1. Los militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal se encontrarán en situación legal de desempleo, a efectos de la protección correspondiente, cuando finalice el compromiso que tengan suscrito o se resuelva el mismo por causas independientes de su voluntad.
2. La prestación o el subsidio por desempleo serán compatibles con la asignación de reservista de especial disponibilidad. No obstante, el importe de esa asignación se computará como renta a efectos del subsidio por desempleo en los términos indicados en el artículo 275.2.
3. Los militares profesionales de tropa y marinería que pasen a encontrarse en situación de desempleo, serán objeto de un seguimiento activo e individualizado por parte del Ministerio de Defensa, en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el objeto de facilitarles una rápida integración en el mercado laboral.

CAPÍTULO VI

Régimen financiero y gestión de las prestaciones

Artículo 293. *Financiación.*

1. La acción protectora regulada en este título se financiará mediante la cotización de empresarios y trabajadores y la aportación del Estado.
2. La cuantía de la aportación del Estado será cada año la fijada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 294. *Entidad gestora.*

1. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de las prestaciones de protección por desempleo y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.
2. Las empresas colaborarán con la entidad gestora asumiendo el pago delegado de la prestación por desempleo en los supuestos y en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 295. *Reintegro de pagos indebidos.*

1. Corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por los trabajadores y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.

2. Para el ejercicio de esta competencia la entidad gestora podrá concertar los servicios que considere convenientes con la Tesorería General de la Seguridad Social o con cualquiera de las administraciones públicas.

3. La entidad gestora podrá conceder la compensación parcial, así como el fraccionamiento de pago para el reintegro de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, a solicitud del sujeto responsable del mismo, que deberá ser presentada con anterioridad al inicio de su recaudación en vía ejecutiva. Tanto la compensación parcial como el fraccionamiento del pago comprenderán el principal de la deuda, así como el recargo que fuera exigible en la fecha de su solicitud. Además, el fraccionamiento del pago devengará intereses, desde el momento de su concesión hasta la fecha de pago, conforme al interés de demora que se encuentre vigente en cada momento durante su duración.

Artículo 296. *Pago de las prestaciones.*

1. La entidad gestora deberá dictar resolución motivada, reconociendo o denegando el derecho a las prestaciones por desempleo, en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la solicitud en tiempo y forma.

2. El pago de la prestación será efectuado por la entidad gestora o por la propia empresa, en los supuestos y en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando así lo establezca algún programa de fomento del empleo, la entidad gestora podrá abonar de una sola vez el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador y que esté pendiente por percibir.

Asimismo, podrá abonar a través de pagos parciales el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social.

4. Cuando así lo establezca algún programa de fomento de empleo para facilitar la movilidad geográfica, la entidad gestora podrá abonar el importe de un mes de la duración de las prestaciones por desempleo o de tres meses de la duración del subsidio por desempleo, pendientes por percibir, a los beneficiarios de las mismas para ocupar un empleo que implique cambio de la localidad de residencia.

Artículo 297. *Control de las prestaciones.*

1. Corresponde a la entidad gestora controlar el cumplimiento de lo establecido en este título y comprobar las situaciones de fraude que puedan cometerse sin perjuicio de las facultades de los servicios competentes en cuanto a inspección y control en orden a la sanción de las infracciones que pudieran cometerse en la percepción de las prestaciones por desempleo.

2. La entidad gestora podrá exigir a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos 3.º, 4.º y 5.º del artículo 267.1.a), acreditación de haber percibido la indemnización legal correspondiente.

En el caso de que la indemnización no se hubiera percibido, ni se hubiera interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva, o cuando la extinción de la relación laboral no lleve aparejada la obligación de abonar una indemnización al trabajador, se reclamará la actuación de la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social a los efectos de comprobar la involuntariedad del cese en la relación laboral.

3. La entidad gestora podrá suspender el abono de las prestaciones por desempleo cuando se aprecien indicios suficientes de fraude en el curso de las investigaciones realizadas por los órganos competentes en materia de lucha contra el fraude.

4. La Administración tributaria colaborará con la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en los términos establecidos en el artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, facilitándole la información tributaria necesaria para el cumplimiento de sus funciones en materia de gestión y control de las prestaciones y subsidios por desempleo.

CAPÍTULO VII

Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones

Artículo 298. *Obligaciones de los empresarios.*

Son obligaciones de los empresarios:

a) Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo.

b) Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.

c) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.

d) Entregar al trabajador el certificado de empresa, en el tiempo y forma que reglamentariamente se determinen.

e) Abonar a la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización.

f) Proceder, en su caso, al pago delegado de las prestaciones por desempleo.

g) Comunicar la readmisión del trabajador despedido en el plazo de cinco días desde que se produzca e ingresar en la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores en los supuestos regulados en el artículo 268.5.

h) Comunicar, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados, en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 299. *Obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo.*

1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.

b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos y a la entidad gestora, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que este se produzca.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando no quedara garantizada la recepción de las comunicaciones en el domicilio facilitado por el solicitante o beneficiario de las prestaciones, este estará obligado a proporcionar a los servicios públicos de empleo autonómicos y a la entidad gestora los datos que precisen para que la comunicación se pueda realizar por medios electrónicos.

c) Inscribirse como persona demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

d) Comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos.

e) Buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

Las personas beneficiarias de prestaciones acreditarán ante el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y los servicios públicos de empleo autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. Esta acreditación se efectuará en la forma en que estos organismos determinen en el marco de la mutua colaboración. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del acuerdo de actividad.

f) Participar en los programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias

g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.

h) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de incompatibilidad, suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.

i) Comunicar las situaciones de interrupción de la actividad fija discontinua suspensión o extinción de la relación laboral que originó el complemento de apoyo al empleo.

j) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

k) Presentar anualmente la declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

2. A estos efectos tendrán la consideración de beneficiarios de prestaciones por desempleo los trabajadores desempleados durante el plazo de quince días hábiles de solicitud de las prórrogas del subsidio por desempleo establecida en el artículo 276.2, así como durante la suspensión cautelar o definitiva de la prestación o subsidio por desempleo como consecuencia de un procedimiento sancionador o de lo establecido en el artículo 271.1.h).

Artículo 300. *Acuerdo de actividad.*

A los efectos previstos en este título, se entenderá por acuerdo de actividad el así definido en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Artículo 301. *Colocación adecuada.*

A los efectos previstos en este título, se entenderá por colocación adecuada la así definida en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Artículo 302. *Infracciones y sanciones.*

En materia de infracciones y sanciones, se estará a lo dispuesto en este título y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 303. *Impugnación de actos.*

1. Las decisiones de la entidad gestora competente, relativas al reconocimiento, denegación, suspensión o extinción de cualquiera de las prestaciones por desempleo, serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social.

2. También serán recurribles ante los órganos jurisdiccionales del orden social las resoluciones de la entidad gestora relativas a:

a) La exigencia de devolución de las prestaciones indebidamente percibidas y al reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario, a que se refieren los artículos 268.5.b) y 295.1 de esta ley, a excepción de las actuaciones en materia de gestión recaudatoria conforme a lo establecido en el artículo 3.f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

b) El abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, establecido en el artículo 296.3 de esta ley.

c) La imposición de sanciones a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 48.5 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. En los supuestos contemplados en los apartados anteriores será requisito necesario para formular demanda que los interesados interpongan reclamación previa ante la entidad gestora, en los términos establecidos en el artículo 71 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

CAPÍTULO VIII

Derecho supletorio

Artículo 304. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto expresamente en el presente título se estará a lo dispuesto en los títulos I y II.

TÍTULO IV

Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

CAPÍTULO I

Campo de aplicación

Artículo 305. *Extensión.*

1. Estarán obligatoriamente incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos las personas físicas mayores de dieciocho años 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, en los términos y condiciones que se determinen en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo.

2. A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en este régimen especial:

a) Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

b) 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 de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.

2.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.

3.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

En los supuestos en que no concurran las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.

c) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias a los que se refiere el artículo 1.2.a) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

d) 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, a los que se refiere el artículo 1.2.b) de la Ley 20/2007, de 11 de julio.

e) Los socios trabajadores de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

f) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere la Ley 20/2007, de 11 de julio.

g) Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia, en las condiciones establecidas en el apartado 1, que requiera la incorporación a un colegio profesional, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional decimoctava.

h) Los miembros del Cuerpo Único de Notarios.

i) Los miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, así como los del Cuerpo de Aspirantes.

j) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que presten servicios, a tiempo completo, en los servicios de salud de las diferentes comunidades autónomas o en los centros dependientes del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por las actividades complementarias privadas que realicen y que determinen su inclusión en el sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional decimoctava.

k) El cónyuge y los parientes del trabajador por cuenta propia o autónomo que, conforme a lo señalado en el artículo 12.1 y en el apartado 1 de este artículo, realicen trabajos de forma habitual y no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena.

l) Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que perciban ingresos directamente de los compradores.

m) Quienes ejerzan por cuenta propia cualquiera de las actividades artísticas a que se refiere el artículo 249 *quater*.1.

n) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de inclusión mediante norma reglamentaria, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1.b).

Artículo 306. *Exclusiones.*

1. Estarán excluidos de este régimen especial los trabajadores por cuenta propia o autónomos a que se refiere el artículo anterior cuando por razón de su actividad marítimo-pesquera deban quedar comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

2. No estarán comprendidos en el sistema de Seguridad Social los socios, sean o no administradores, de sociedades de capital cuyo objeto social no esté constituido por el ejercicio de actividades empresariales o profesionales, sino por la mera administración del patrimonio de los socios.

CAPÍTULO II

Afiliación, cotización y recaudación

Artículo 307. *Afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.*

Las personas trabajadoras autónomas están obligadas a solicitar su afiliación al sistema de la Seguridad Social y a comunicar sus altas, bajas y variaciones de datos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos, plazos y condiciones establecidos en esta ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

Artículo 308. *Cotización y recaudación.*

1. Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial de acuerdo con lo establecido en el artículo 305, cotizarán en función de los rendimientos anuales obtenidos en el ejercicio de sus actividades económicas, empresariales o profesionales, en los términos señalados en los párrafos a), b) y c) de este apartado.

A efectos de determinar la base de cotización en este régimen especial se tendrán en cuenta la totalidad de los rendimientos netos obtenidos por los referidos trabajadores, durante cada año natural, por sus distintas actividades profesionales o económicas, aunque el desempeño de algunas de ellas no determine su inclusión en el sistema de la Seguridad Social y con independencia de que las realicen a título individual o como socios o integrantes de cualquier tipo de entidad, con o sin personalidad jurídica, siempre y cuando no deban figurar por ellas en alta como trabajadores por cuenta ajena o asimilados a estos.

En este sentido, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá anualmente una tabla general y una tabla reducida de bases de cotización para este régimen especial. Ambas tablas se dividirán en tramos consecutivos de importes de rendimientos netos mensuales. A cada uno de dichos tramos de rendimientos netos se asignará una base de cotización mínima mensual y una base de cotización máxima mensual.

En el caso de la tabla general de rendimientos, el tramo 1 tendrá como límite inferior de rendimientos el importe de la base mínima de cotización establecida para el Régimen General de la Seguridad Social.

La cotización a que se refiere este apartado se determinará en los términos siguientes:

a) La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora de este régimen especial se determinará durante cada año natural conforme a las siguientes reglas, así como a las demás condiciones que se determinen reglamentariamente:

1.ª Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas deberán elegir la base de cotización mensual que corresponda en función de su previsión del promedio mensual de sus rendimientos netos anuales dentro de la tabla general de bases fijada en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.ª Cuando prevean que el promedio mensual de sus rendimientos netos anuales pueda quedar por debajo del importe de aquellos que determinen la base mínima del tramo 1 de la tabla general establecida para cada ejercicio en este régimen especial, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas deberán elegir una base de cotización mensual inferior a aquella, dentro de la tabla reducida de bases que se determinará al efecto, anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3.ª Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas deberán cambiar su base de cotización, en los términos que se determinen reglamentariamente, a fin de ajustar su cotización anual a las previsiones que vayan teniendo de sus rendimientos netos anuales, pudiendo optar a tal efecto por cualquiera de las bases de cotización comprendidas en las tablas a que se refieren las reglas 1.ª y 2.ª, excepto en los supuestos a que se refieren las reglas 4.ª y 5.ª

4.ª Los familiares de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.k), así como las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en este régimen especial al amparo de lo establecido en las letras b) y e) del artículo 305.2 de esta ley no podrán elegir

una base de cotización mensual inferior a aquella que determine la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado como base de cotización mínima para contingencias comunes para los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social del grupo de cotización 7. A tal efecto, en el procedimiento de regularización a que se refiere el apartado c) del presente artículo, la base de cotización definitiva no podrá ser inferior a dicha base mínima.

Para la aplicación de esta base de cotización mínima bastará con haber figurado noventa días en alta en este régimen especial, en cualquiera de los supuestos contemplados en las referidas letras, durante el período a regularizar al que se refiere la letra c).

5.ª En los supuestos de alta de oficio en este régimen especial, durante el período comprendido entre la fecha del alta y el último día del mes natural inmediatamente anterior a la fecha de efectos del alta, así como durante el período comprendido entre el inicio de la actividad por cuenta propia y el mes en el que se solicite el alta, de formularse esta solicitud a partir del mes siguiente al del inicio de la actividad, la base de cotización mensual aplicable será la base mínima del tramo 1 de la tabla general a que se refiere la regla 1.ª, establecida en cada ejercicio, salvo que, en las altas de oficio efectuadas a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, esta hubiese fijado expresamente otra base de cotización mensual superior. En los períodos indicados no resultará de aplicación el procedimiento de regularización a que se refiere el párrafo c) de este apartado 1.

6.ª Las bases de cotización mensuales elegidas dentro de cada año conforme a lo indicado en las reglas 1.ª a 5.ª tendrán carácter provisional, hasta que se proceda a su regularización en los términos del párrafo c).

b) La cotización mensual en este régimen especial se obtendrá mediante la aplicación, a la base de cotización determinada conforme al párrafo a), de los tipos de cotización que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca cada año para financiar las contingencias comunes y profesionales de la Seguridad Social, la protección por cese de actividad y la formación profesional de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en el mismo.

La falta de ingreso de la cotización dentro de plazo reglamentario determinará su reclamación junto con los recargos e intereses que correspondan, en los términos previstos en los artículos 28 y siguientes de esta ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

c) La regularización de la cotización en este régimen especial, a efectos de determinar las bases de cotización y las cuotas mensuales definitivas del correspondiente año, se efectuará en función de los rendimientos anuales una vez obtenidos y comunicados telemáticamente por la correspondiente Administración tributaria a partir del año siguiente, respecto a cada persona trabajadora por cuenta propia o autónoma, conforme a las siguientes reglas:

1.ª Los importes económicos que determinarán las bases de cotización y las cuotas mensuales definitivas estarán constituidos por los rendimientos computables procedentes de todas las actividades económicas, empresariales o profesionales, ejercidas por la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma en cada ejercicio, a título individual o como socio o integrante de cualquier tipo de entidad en los términos establecidos en el presente artículo.

El rendimiento computable de cada una de las actividades ejercidas por la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma se calculará de acuerdo con lo previsto en las normas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para el cálculo del rendimiento neto, en los términos previstos en el presente artículo.

Para las actividades económicas que determinen el rendimiento neto por el método de estimación directa, el rendimiento computable será el rendimiento neto, incrementado en el importe de las cuotas de la Seguridad Social y aportaciones a mutualidades alternativas del titular de la actividad.

Para las actividades económicas que determinen el rendimiento neto por el método de estimación objetiva, el rendimiento computable será el rendimiento neto previo minorado en el caso de actividades agrícolas, forestales y ganaderas y el rendimiento neto previo en el resto de supuestos.

Para los rendimientos de actividades económicas imputados al contribuyente por entidades en atribución de rentas, el rendimiento computable imputado a la persona

trabajadora por cuenta propia o autónoma será, para el método de estimación directa, el rendimiento neto y, para el método de estimación objetiva, en el caso de actividades agrícolas, forestales y ganaderas, el rendimiento neto minorado, y el rendimiento neto previo en el resto de los supuestos.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a los que se refiere el artículo 305.2.b), se computarán en los términos que se determinen reglamentariamente, la totalidad de los rendimientos íntegros, dinerarios o en especie, derivados de la participación en los fondos propios de aquellas entidades en las que reúna, en la fecha de devengo del Impuesto sobre Sociedades, una participación igual o superior al 33 % del capital social o teniendo la condición de administrador, una participación igual o superior al 25%, así como la totalidad de los rendimientos de trabajo derivados de su actividad en dichas entidades.

Del mismo modo se computarán, de manera adicional a los rendimientos que pudieran obtener de su propia actividad económica, los rendimientos íntegros de trabajo o capital mobiliario, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en virtud de lo establecido en el artículo 14.

En el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas a los que se refiere el artículo 305.2, c), d) y e) se computarán además la totalidad de los rendimientos íntegros de trabajo o capital mobiliario, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios o comuneros en las entidades a las que se refiere dicho artículo.

2.ª A los rendimientos indicados en la regla anterior se les aplicará una deducción por gastos genéricos del 7 por ciento, salvo en el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en las letras b) y e) del artículo 305.2 de esta ley, en que la deducción será del 3 por ciento.

Para la aplicación del último porcentaje indicado del 3 por ciento bastará con haber figurado noventa días en alta en este régimen especial, en cualquiera de los supuestos contemplados en las referidas letras, durante el período a regularizar.

3.ª Una vez fijado el importe de los rendimientos, se distribuirá proporcionalmente en el período a regularizar y se determinarán las bases de cotización mensuales definitivas y se procederá a regularizar la cotización provisional mensual efectuada por cada persona trabajadora por cuenta propia o autónoma en el año anterior, en los términos que se establezcan reglamentariamente, siempre y cuando su base de cotización definitiva no esté comprendida entre la base de cotización mínima y la máxima correspondiente al tramo en el que estén comprendidos sus rendimientos.

4.ª Si la cotización provisional efectuada fuese inferior a la cuota correspondiente a la base mínima de cotización del tramo en el que estén comprendidos sus rendimientos, el trabajador por cuenta propia deberá ingresar la diferencia entre ambas cotizaciones hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se le notifique el resultado de la regularización, sin aplicación de interés de demora ni recargo alguno de abonarse en ese plazo.

Si la cotización provisional efectuada fuese superior a la cuota correspondiente a la base máxima del tramo en el que estén comprendidos sus rendimientos, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a devolver de oficio la diferencia entre ambas cotizaciones, sin aplicación de interés alguno, antes del 30 de abril del ejercicio siguiente a aquel en que la correspondiente Administración tributaria haya comunicado los rendimientos computables a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, determinada la base de cotización definitiva, las deudas generadas por las cuotas no ingresadas en período voluntario calculadas de acuerdo con las bases de cotización provisionales no serán objeto de devolución o modificación alguna. Con independencia de lo anterior, conforme a lo establecido en el primer párrafo si la base de cotización definitiva fuese superior al importe de la base de cotización provisional por la que se generó deuda, la diferencia deberá ser ingresada conforme a lo indicado en dicho primer párrafo.

En ningún caso serán objeto de devolución los recargos e intereses.

5.ª La base de cotización definitiva para aquellas personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que no hubiesen presentado la declaración del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas ante la correspondiente Administración tributaria o que, habiéndola presentado, no hayan declarado ingresos a efectos de la determinación de los rendimientos

netos cuando resulte de aplicación el régimen de estimación directa, será la base mínima de cotización para contingencias comunes para los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social del grupo de cotización 7.

6.ª En caso de que la correspondiente Administración tributaria efectúe modificaciones posteriores en los importes de los rendimientos anuales de la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma que se han computado para la regularización, ya sea como consecuencia de actuaciones de oficio o a solicitud del trabajador, este podrá, en su caso, solicitar la devolución de lo ingresado indebidamente.

En el caso de que la modificación posterior de los importes de los rendimientos anuales determine que los mismos sean superiores a los aplicados en la regularización, se pondrá en conocimiento del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efecto de que el mismo establezca, en su caso, la correspondiente regularización y determine los importes a ingresar, en los términos establecidos en el marco de la colaboración administrativa regulada en el artículo 141 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

A tal efecto la correspondiente Administración tributaria comunicará dichas modificaciones tanto a la Tesorería General de la Seguridad Social como al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través de medios telemáticos.

En los supuestos de este apartado, no se modificará, en caso alguno, el importe de las prestaciones de Seguridad Social causadas cuya cuantía será, por tanto, definitiva, resultando de aplicación lo establecido en el artículo 309.

Véase, respecto a las bases de cotización a las que se refiere este apartado 1.c) a partir del ejercicio de 2032, lo dispuesto en la disposición adicional 1 del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. Ref. BOE-A-2022-12482

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo y de las especialidades reguladas en los artículos siguientes, en materia de cotización, liquidación y recaudación se aplicarán a este régimen especial las normas establecidas en el capítulo III del título I, y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

Artículo 309. *Cotización en los supuestos de reconocimiento de una prestación económica de la Seguridad Social con anterioridad a la regularización anual.*

1. Quedarán excluidas de la regularización prevista en la letra c) del artículo 308.1. las cotizaciones correspondientes a los meses cuyas bases de cotización hubiesen sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora de cualquier prestación económica del sistema de la Seguridad Social reconocida con anterioridad a la fecha en que se hubiese realizado dicha regularización.

Igualmente, quedarán excluidas de la regularización las bases de cotización posteriores a las referidas en el párrafo anterior hasta el mes en que se produzca el hecho causante.

En consecuencia, las bases de cotización a las que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores adquirirán carácter definitivo respecto de esos meses, sin que proceda la revisión del importe de las prestaciones causadas.

Del mismo modo, durante los períodos en que las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas perciban prestaciones por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, así como por cese de actividad o para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas en su modalidad cíclica o sectorial, en aquellos supuestos en los que deban permanecer en alta en este régimen especial, la base de cotización mensual aplicada adquirirá carácter definitivo y, en consecuencia, no será objeto de la regularización prevista en la letra c) del artículo 308.1.

2. En la situación de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, transcurridos sesenta días en dicha situación desde la baja médica, corresponderá hacer

efectivo el pago de las cuotas, por todas las contingencias, a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, al Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 310. *Cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo por cuenta propia.*

1. Durante la realización de un trabajo por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214, las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas cotizarán a este régimen especial únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, conforme a lo previsto en este capítulo, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre su base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones.

2. También estarán sujetos a una cotización de solidaridad del 9 por ciento sobre la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general a la que se refiere la regla 1.ª del artículo 308.1 los pensionistas de jubilación que compatibilicen la pensión con una actividad económica o profesional por cuenta propia estando incluidos en una mutualidad alternativa al citado régimen especial al amparo de lo establecido en la disposición adicional decimoctava, la cual no será computable a efectos de prestaciones.

La cuota correspondiente se deducirá mensualmente del importe de la pensión.

Artículo 310 bis. *Cotización de los perceptores de pensión de jubilación cuando realicen actividades artísticas.*

Durante la realización de un trabajo por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 249 *quater,* las personas estarán obligadas a solicitar el alta y cotizar en este régimen especial únicamente por contingencias profesionales y quedarán sujetas a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre su base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones.

Artículo 311. *Cotización al régimen especial a partir de la edad de jubilación.*

Los trabajadores incluidos en este régimen especial quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social, salvo, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, una vez hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a).

Artículo 312. *Base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos.*

(Derogado)

Artículo 313. *Cotización en supuestos de pluriactividad.*

Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen 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 por contingencias comunes 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.

En tales supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda en un plazo máximo de cuatro meses desde la regularización prevista en el artículo 308.1.c) 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 al mismo.

Artículo 313 bis. *Cotización de los artistas con bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

1. La base de cotización por contingencias comunes de los artistas de bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se determinará por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, se considerarán como artistas autónomos de bajos ingresos aquellos cuyos rendimientos netos durante cada ejercicio determinados conforme a lo establecido en el artículo 308.1.c), sean iguales o inferiores a los establecidos en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

La base de cotización establecida conforme a los párrafos anteriores resultará de aplicación, en los términos establecidos en el artículo 308.1.a), una vez solicitada expresamente por el trabajador autónomo, a través de los procedimientos automatizados que establezca específicamente la Tesorería General de la Seguridad Social. Dicha base de cotización se aplicará con los mismos efectos temporales a los establecidos con carácter general para los cambios de base de cotización del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en función de la fecha de solicitud de dicha base de cotización, salvo que esta solicitud se haya realizado junto con la solicitud de alta, en cuyo caso se aplicará desde la fecha de efectos de esta.

2. Cuando en el procedimiento de regularización de cuotas previsto en el artículo 308.1.c) se compruebe que el promedio de los rendimientos netos mensuales efectivamente obtenidos es igual o inferior al promedio mensual de los rendimientos a que se refiere el párrafo segundo del apartado 1, no se procederá a la citada regularización de cuotas, salvo que el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social verifique la falta de condición de artista del trabajador autónomo en el periodo anual de que se trate, en cuyo caso se procederá a la regularización de cuotas hasta la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla reducida de bases de cotización establecida para este régimen especial. A tal efecto, la Tesorería General de la Seguridad Social suministrará la información oportuna al citado Organismo Estatal.

Cuando en el citado procedimiento de regularización de cuotas se compruebe que el promedio de los rendimientos netos mensuales efectivamente obtenidos es superior al promedio mensual de los rendimientos a que se refiere el párrafo segundo del apartado 1, se procederá a dicha regularización de cuotas conforme a lo establecido en el artículo 308.1.c).

3. El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas será el establecido con carácter general, salvo que el interesado solicite expresamente, a través de los procedimientos automatizados que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, que el plazo de ingreso de las cuotas sea trimestral, de forma que las cuotas correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo se ingresen en el mes de abril; las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio, se ingresen en el mes de julio; las cuotas correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, se ingresen en el mes de octubre; y las cuotas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, se ingresen en el mes de enero del año siguiente.

Las solicitudes presentadas en cada trimestre natural surtirán efectos a partir del primer mes del trimestre natural posterior.

CAPÍTULO III

Acción protectora

Sección 1.ª Contingencias protegibles

Artículo 314. *Alcance de la acción protectora.*

La acción protectora de este régimen especial será la establecida en el artículo 42, con excepción de la protección por desempleo y las prestaciones no contributivas.

Las prestaciones y beneficios se reconocerán en los términos y condiciones que se determinan en el presente título y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

En todo caso, para el reconocimiento y abono de las prestaciones, los trabajadores incluidos en este régimen especial han de cumplir el requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones previsto en el artículo 47.

Artículo 315. *Cobertura de la incapacidad temporal.*

La cobertura de la contingencia por incapacidad temporal en este régimen especial tendrá carácter obligatorio, salvo que se tenga cubierta dicha contingencia en razón de la actividad realizada en otro régimen de la Seguridad Social. En este supuesto, podrá acogerse voluntariamente a la cobertura de dicha contingencia, así como, en su caso, renunciar a ella en los términos establecidos reglamentariamente.

Lo previsto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las excepciones establecidas en la disposición adicional vigésima octava respecto a los socios de cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, y a los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.

Artículo 316. *Cobertura de las contingencias profesionales.*

1. La cobertura de las contingencias profesionales será obligatoria y se llevará a cabo con la misma entidad, gestora o colaboradora, con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal y determinará la obligación de efectuar las correspondientes cotizaciones, en los términos previstos en el artículo 308.

Por las contingencias indicadas, se reconocerán las prestaciones que, por las mismas, se conceden a los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

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.

3. Lo previsto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 317, respecto de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas económicamente dependientes, en el artículo 326 respecto de los trabajadores del sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, en la disposición adicional vigésima octava, respecto de los socios de cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, y de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica.»

Artículo 317. *Acción protectora de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes tienen incluida obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A los efectos de esta cobertura, se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente 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.

Sección 2.ª Disposiciones en materia de prestaciones

Artículo 318. *Normas aplicables.*

Será de aplicación a este régimen especial:

a) En materia de protección por nacimiento y cuidado de menor, lo dispuesto en el capítulo VI del título II, excepto el artículo 179.1 y 2.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá 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 mes previo 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 mes previo 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 el subsidio por nacimiento y cuidado de menor 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. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

b) En materia de corresponsabilidad en el cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, lo dispuesto, respectivamente, en los capítulos VII, VIII, IX y X del título II, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

c) En materia de incapacidad permanente, lo dispuesto en los artículos 194, apartados 2 y 3; 195 excepto el apartado 2; 197, apartados 1, 2 y 3; y 200.

Asimismo, será de aplicación lo previsto en el último párrafo del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 196. A efectos de determinar el importe mínimo de la pensión y del cálculo del complemento a que se refieren, respectivamente, dichos apartados se tomará en consideración como base mínima de cotización la vigente en cada momento en el Régimen General, cualquiera que sea el régimen con arreglo a cuyas normas se reconozcan las pensiones de incapacidad permanente total y de gran incapacidad.

d) En materia de jubilación, lo dispuesto en los artículos 205; 206 y 206 bis; 208; 209, excepto la letra b) del apartado 1; 210; 213, 214, 249 *quater* y la disposición transitoria trigésima cuarta.

Lo dispuesto en el artículo 215 será de aplicación en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

e) En materia de muerte y supervivencia, lo dispuesto en los artículos 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, párrafo segundo; 229; 231; 232; 233; y 234.

f) Las normas sobre protección a la familia contenidas en el capítulo XV del título II.

g) Lo dispuesto en el artículo 163.

Artículo 319. *Efectos de las cuotas anteriores al alta.*

1. Cuando, reuniéndose los requisitos para estar incluidos en este régimen especial, no se hubiera solicitado la preceptiva alta en los términos reglamentariamente previstos, las

cotizaciones exigibles correspondientes a períodos anteriores a la formalización del alta producirán efectos respecto a las prestaciones, una vez hayan sido ingresadas con los recargos que legalmente procedan.

2. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan por su ingreso fuera de plazo, las referidas cotizaciones darán también lugar al devengo de intereses, que serán exigibles desde la correspondiente fecha en que debieron ser ingresadas, de conformidad con el tipo de interés legal del dinero vigente en el momento del pago.

Artículo 320. *Base reguladora en los supuestos de cotización reducida y de cotización con 65 o más años de edad.*

1. Conforme a lo previsto en el artículo 38 ter de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, la aplicación de la cuota reducida en él regulada no afectará a la determinación de la cuantía de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que puedan causar las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que se hubieran beneficiado de dicha cuota, para cuyo cálculo se aplicará el importe de la base mínima vigente del tramo 1 de la tabla general de bases a que se refiere la regla 1.ª del artículo 308.1.a) de esta ley.

2. Por los períodos de actividad en los que los trabajadores incluidos en este régimen especial no hayan efectuado cotizaciones, en los términos previstos en el artículo 311, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones excluidas de cotización, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico exentas de cotización serán equivalentes al resultado de incrementar, el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del Índice de Precios de Consumo en el último año indicado, sin que las bases así calculadas puedan ser inferiores a la cuantía de la base mínima de cotización del tramo 1 de la tabla general de bases a que se refiere la regla 1.ª del artículo 308.1.a), fijada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 321. *Nacimiento y cuantía de la prestación de incapacidad temporal.*

1. Para los trabajadores incluidos en este régimen especial, el nacimiento de la prestación económica por incapacidad temporal a que pudieran tener derecho se producirá, en los términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan, a partir del cuarto día de la baja en la correspondiente actividad, salvo que el subsidio se hubiese originado a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso la prestación nacerá a partir del día siguiente al de la baja.

2. Los porcentajes aplicables a la base reguladora para la determinación de la cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes serán los vigentes en el Régimen General respecto a los procesos derivados de las indicadas contingencias.

Artículo 322. *Cuantía de la pensión de jubilación.*

La cuantía de la pensión de jubilación en este régimen especial se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje procedente de acuerdo con la escala establecida para el Régimen General, en función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario.

En los supuestos en que en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran, con posterioridad a la extinción de la prestación económica por cese de actividad, períodos durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, se integrarán las lagunas de cotización de los siguientes seis meses de cada uno de dichos períodos con la base mínima de la tabla general de este régimen especial.

Téngase en cuenta que esta actualización, establecida por el art. único.28 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967, entra en vigor el 1 de enero de 2026, según establece su disposición final 10.

Redacción anterior:

"La cuantía de la pensión de jubilación en este régimen especial se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje procedente de acuerdo con la escala establecida para el Régimen General, en función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario."

CAPÍTULO IV

Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

Artículo 323. *Ámbito de aplicación.*

1. Quedarán comprendidos en este sistema especial los trabajadores por cuenta propia agrarios, mayores de 18 años, que reúnan los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

2. El régimen jurídico de este sistema especial se ajustará a lo dispuesto en este título y en sus normas de aplicación y desarrollo, con las particularidades que en ellos se establezcan.

Artículo 324. *Reglas de inclusión.*

1. Quedarán incluidos en este sistema especial los trabajadores a que se refiere el artículo anterior que reúnan los siguientes requisitos:

a) Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 por ciento 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 ciento 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 ciento 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 que coticen con la modalidad de bases mensuales o, de tratarse de trabajadores que coticen con la modalidad de bases diarias, a las que se refiere el artículo 255, que el número total de jornadas reales efectivamente realizadas no supere las quinientas cuarenta y seis en un año, computado desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. El número de jornadas reales se reducirá proporcionalmente en función del número de días de alta del trabajador por cuenta propia agrario en este Sistema Especial durante el año natural de que se trate.

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 Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios del 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 más con cotización por bases mensuales, o doscientos setenta y tres jornales al año, en caso de trabajadores con cotización por jornadas reales, 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, con la excepción del ejercicio o ejercicios afectados por circunstancias excepcionales tenidas en cuenta en aplicación de la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en estos casos se tendrá en cuenta el ejercicio o ejercicios inmediatamente anteriores no afectados por tales circunstancias.

2. A los efectos previstos en este sistema especial, se entiende por explotación agraria el conjunto de bienes y derechos organizados por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, y que constituye en sí misma unidad técnico-económica, pudiendo la persona titular o titulares de la explotación serlo por su condición de propietaria, arrendataria, aparcera, cesionaria u otro concepto análogo, de las fincas o elementos materiales de la respectiva explotación agraria.

A este respecto se entiende por actividad agraria el conjunto de trabajos que se requiere para la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales.

A los efectos previstos en este sistema especial, se considerará actividad agraria la venta directa por parte de la agricultora o agricultor de la producción propia sin transformación o la primera transformación de los mismos cuyo producto final esté incluido en el anexo I del artículo 38 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, dentro de los elementos que integren la explotación, en mercados municipales o en lugares que no sean establecimientos comerciales permanentes, considerándose también actividad agraria toda aquella que implique la gestión o la dirección y gerencia de la explotación.

Asimismo, se considerarán actividades complementarias la participación y presencia de la persona titular, como consecuencia de elección pública, en instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical, cooperativo o profesional, siempre que estos se hallen vinculados al sector agrario.

Igualmente tendrán la consideración de actividades complementarias las actividades de transformación de los productos de su explotación y venta directa de los productos transformados, siempre y cuando no sea la primera especificada en el apartado anterior, así como las relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, el turismo rural o agroturismo, al igual que las cinemáticas y artesanales realizadas en su explotación.

3. La incorporación a este sistema especial afectará, además de al titular de la explotación agraria, a su cónyuge y parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena, siempre que sean mayores de dieciocho años y realicen la actividad agraria de forma personal y directa en la correspondiente explotación familiar.

4. Los hijos del titular de la explotación agraria, menores de treinta años, aunque convivan con él, podrán ser contratados por aquel como trabajadores por cuenta ajena, en los términos previstos en el artículo 12.

5. Los interesados, en el momento de solicitar su incorporación al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, deberán presentar declaración justificativa de la acreditación de los requisitos establecidos en los apartados anteriores para la inclusión en el mismo. La validez de dicha inclusión estará condicionada a la posterior comprobación por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social de la concurrencia efectiva de los mencionados requisitos. La acreditación y posterior comprobación se efectuará en la forma y plazos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 325. *Especialidades en materia de cotización.*

La incorporación al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios previsto en el artículo anterior determinará la aplicación de las normas de cotización al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos contenidas en los artículos 308 y siguientes, con las especialidades que se indican a continuación:

a) Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, si el trabajador optase por una base de cotización hasta el 120 por ciento de la base mínima del tramo 1 de la tabla general

a que se refiere la regla 1.ª del artículo 308.1.a), el tipo de cotización aplicable será del 18,75 por ciento.

Si, en cambio, el trabajador optase por una base de cotización igual o superior a la señalada en el párrafo anterior, sobre la cuantía que exceda de aquella se aplicará el tipo de cotización vigente en cada momento en este régimen especial para las contingencias comunes.

Los tipos de cotización indicados anteriormente resultarán de aplicación, asimismo, a las bases de cotización definitivas que resulten del procedimiento de regularización a la que se refiere la letra c) del artículo 308.1.

b) Respecto de las contingencias de cobertura voluntaria, la cuota se determinará aplicando, tanto sobre la cuantía completa de la base de cotización provisional, como sobre la definitiva, los siguientes tipos de cotización:

Para la cobertura de la incapacidad temporal y de la protección por cese de actividad, se aplicarán los tipos establecidos en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente, sin perjuicio de lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado puedan establecer, en particular, respecto de la protección por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de dichas contingencias profesionales, conforme a lo dispuesto en los artículos 19.3 y 326.

c) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas acogidos a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad tendrán una reducción de 0,5 puntos porcentuales en la cotización por la cobertura de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Cuando no se haya optado por dar cobertura a la totalidad de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, deberá efectuarse una cotización adicional para la financiación de las prestaciones previstas en los capítulos VIII y IX del Título II en los términos que, en su caso, puedan prever las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 326. *Cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias profesionales.*

De conformidad con lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, la cobertura de la incapacidad temporal y de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional tendrá carácter voluntario en este sistema especial, sin perjuicio de lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado puedan establecer, en particular, respecto de la protección por incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de dichas contingencias profesionales.

TÍTULO V

Protección por cese de actividad

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 327. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El sistema específico de protección por el cese de actividad forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, es de carácter obligatorio y tiene por objeto dispensar a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, afiliadas a la Seguridad Social y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, las prestaciones y

medidas establecidas en esta ley ante la situación de cese la actividad que originó el alta en el régimen especial, no obstante poder y querer ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo.

El cese de actividad podrá ser definitivo o temporal.

El cese temporal podrá ser total, que comporta la interrupción de todas las actividades que puedan originar el alta en el régimen especial en el que la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma figure encuadrada, en los supuestos regulados en el artículo 331, o parcial, cuando se produzca una reducción de la actividad en los términos previstos en esta ley.

2. La protección por cese de actividad alcanzará también a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda, así como a los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho, siempre que, en ambos casos, cumplan con los requisitos regulados en este título con las peculiaridades contempladas, respectivamente, en los artículos 335 y 336.

Artículo 328. *Régimen jurídico.*

1. La protección por cese de actividad se rige por lo dispuesto en esta ley y en sus normas de desarrollo, así como, supletoriamente, por las normas que regulan el régimen especial de la Seguridad Social de encuadramiento.

2. Las condiciones y supuestos específicos por los que se rija el sistema de protección de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios se desarrollarán reglamentariamente.

Artículo 329. *Acción protectora.*

1. El sistema de protección por cese de actividad comprende las prestaciones siguientes:

a) La prestación económica por cese, temporal o definitivo, de la actividad.

La prestación señalada se regirá exclusivamente por esta ley y las disposiciones que la desarrollen y complementen.

b) El abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente. A tales efectos, el órgano gestor se hará cargo de la cuota que corresponda durante la percepción de las prestaciones económicas por cese de actividad. La base de cotización durante ese período corresponde a la base reguladora de la prestación por cese de actividad en los términos establecidos en el artículo 339, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización prevista en el correspondiente régimen.

En los supuestos previstos en los epígrafes 4.º y 5.º del apartado 1.a) del artículo 331, el órgano gestor se hará cargo del 50 por ciento de la cuota que corresponda durante la percepción de la prestación económica, siendo el otro 50 por ciento a cargo del trabajador. El órgano gestor abonará a la persona trabajadora autónoma, junto con la prestación por cese de la actividad, el importe de la cuota que le corresponda, siendo la persona trabajadora autónoma la responsable del ingreso de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social.

En los supuestos previstos en el artículo 331.1.d), no existirá la obligación de cotizar a la Seguridad Social, estando a lo previsto en el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el artículo 38.5 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

Artículo 330. *Requisitos para el nacimiento del derecho a la protección.*

1. El derecho a la protección por cese de actividad se reconocerá a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas en las que concurran los requisitos siguientes:

a) Estar afiliadas y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en su caso.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 338.

c) Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y 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 de la correspondiente Comunidad Autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina.

d) En el supuesto de cese definitivo, 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.

e) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de cese de actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

f) Para causar derecho al cese previsto en el artículo 331.1.a).4.º y 5.º, la persona trabajadora autónoma no podrá ejercer otra actividad salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 342.

2. Cuando la persona trabajadora por cuenta propia o autónoma tenga a uno o más trabajadores a su cargo y concurra alguna de las causas del artículo 331.1, será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral.

La misma regla será aplicable en el caso de la persona trabajadora autónoma profesional que ejerza su actividad profesional conjuntamente con otros, con independencia de que hayan cesado o no el resto de los profesionales, así como en el supuesto de las cooperativas a que hace referencia el artículo 335 cuando se produzca el cese definitivo de la actividad.

Artículo 331. *Situación legal de cese de actividad.*

1. Sin perjuicio de las peculiaridades previstas en el capítulo siguiente, se encontrarán en situación legal de cese de actividad todos aquellos trabajadores autónomos que cesen en el ejercicio de su actividad por alguna de las causas siguientes:

a) Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica o profesional.

En caso de establecimiento abierto al público se exigirá el cierre del mismo durante la percepción del subsidio o bien su transmisión a terceros. No obstante, el autónomo titular del inmueble donde se ubica el establecimiento podrá realizar sobre el mismo los actos de disposición o disfrute que correspondan a su derecho, siempre que no supongan la continuidad del autónomo en la actividad económica o profesional finalizada.

Se entenderá que existen motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1.º Pérdidas derivadas del desarrollo de la actividad en un año completo, superiores al 10 por ciento de los ingresos obtenidos en el mismo periodo, excluido el primer año de inicio de la actividad.

2.º Ejecuciones judiciales o administrativas tendentes al cobro de las deudas reconocidas por los órganos ejecutivos, que comporten al menos el 30 por ciento de los ingresos del ejercicio económico inmediatamente anterior.

3.º La declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad, en los términos de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

4.º La reducción del 60 por ciento de la jornada de la totalidad de las personas en situación de alta con obligación de cotizar de la empresa o suspensión temporal de los contratos de trabajo de al menos del 60 por ciento del número de personas en situación de alta con obligación de cotizar de la empresa siempre que los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria, el nivel de ingresos ordinarios o ventas haya experimentado una reducción del 75 por ciento de los registrados en los mismos

periodos del ejercicio o ejercicios anteriores y los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante esos trimestres, por todas las actividades económicas, empresariales o profesionales, que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o la de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

En estos casos no será necesario el cierre del establecimiento abierto al público o su transmisión a terceros.

5.º En el supuesto de trabajadores autónomos que no tengan trabajadores asalariados, el mantenimiento de deudas exigibles con acreedores cuyo importe supere el 150 por ciento de los ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud, y que estos ingresos o ventas supongan a su vez una reducción del 75 por ciento respecto del registrado en los mismos períodos del ejercicio o ejercicios anteriores. A tal efecto no se computarán las deudas que por incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social o con la Administración tributaria mantenga.

Se exigirá igualmente que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante esos trimestres, por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o la de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior. A tal efecto no se computarán las deudas que por incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social o con la Administración tributaria mantenga.

En estos casos no será necesario el cierre del establecimiento abierto al público o su transmisión a terceros.

b) Por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la actividad económica o profesional.

Se entenderá que existen motivos de fuerza mayor en el cese temporal parcial cuando la interrupción de la actividad de la empresa afecte a un sector o centro de trabajo, exista una declaración de emergencia adoptada por la autoridad pública competente y se produzca una caída de ingresos del 75 por ciento de la actividad de la empresa con relación al mismo periodo del año anterior y los ingresos mensuales del trabajador autónomo no alcance el salario mínimo interprofesional o el importe de la base por la que viniera cotizando si esta fuera inferior.

c) Por pérdida de la licencia administrativa, siempre que la misma constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica o profesional y no venga motivada por la comisión de infracciones penales.

d) La violencia de género o la violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma.

e) Por divorcio o separación matrimonial, mediante resolución judicial, en los supuestos en que el autónomo ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge o de la persona de la que se ha separado, en función de las cuales estaba incluido en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

2. En ningún caso se considerará en situación legal de cese de actividad:

a) A aquellos que cesen o interrumpan voluntariamente su actividad, salvo en el supuesto previsto en el artículo 333.1.b).

b) A los trabajadores autónomos previstos en el artículo 333 que tras cesar su relación con el cliente y percibir la prestación por cese de actividad, vuelvan a contratar con el mismo cliente en el plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación, en cuyo caso deberán reintegrar la prestación recibida.

Artículo 332. *Acreditación de la situación legal de cese de actividad.*

1. Las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos se acreditarán mediante declaración jurada del solicitante, en la que se consignará el motivo o motivos concurrentes y la fecha de efectos del cese, a la que acompañará los documentos que seguidamente se establecen, sin perjuicio de aportarse, si aquel lo estima conveniente, cualquier medio de prueba admitido legalmente:

1.1 Los motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos se acreditarán mediante los documentos contables, profesionales, fiscales, administrativos o judiciales que justifiquen la falta de viabilidad de la actividad.

a) Salvo en los supuestos previstos en los epígrafes b) y c), se deberán aportar los documentos que acrediten el cierre del establecimiento en los términos establecidos en el artículo 331.1.a), la baja en el Censo tributario de empresarios, profesionales y retenedores y la baja en el régimen especial de la Seguridad Social en el que estuviera encuadrado el solicitante. En el caso de que la actividad requiriera el otorgamiento de autorizaciones o licencias administrativas, se acompañará la comunicación de solicitud de baja correspondiente y, en su caso, la concesión de la misma, o bien el acuerdo de su retirada.

Sin perjuicio de los documentos señalados en el párrafo anterior, la concurrencia de motivos económicos se considerará acreditada mediante la aportación, en los términos que reglamentariamente se establezcan, de la documentación contable que confeccione el trabajador autónomo, en la que se registre el nivel de pérdidas exigido en los términos del artículo 331.1.a).1.º, así como mediante las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas. En todo caso, las partidas que se consignen corresponderán a conceptos admitidos en las normas que regulan la contabilidad.

El trabajador autónomo podrá formular su solicitud aportando datos estimados de cierre, al objeto de agilizar la instrucción del procedimiento, e incorporará los definitivos con carácter previo al dictado de la resolución.

b) En los supuestos previstos en el artículo 331.1.a).4.º, deberá aportarse comunicación a la autoridad laboral de la decisión de adoptar la medida, así como de los documentos contables en el que se registren el nivel de perdidas exigidos, y las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen los ingresos del trabajador autónomo y las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas.

En estos casos no procederá la baja en el régimen especial de la Seguridad Social.

c) En los supuestos previstos en el artículo 331.1.a).5.º, deberán aportarse los documentos contables en el que se registren el nivel de perdidas exigidos, y las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen los ingresos del trabajador autónomo y las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas.

En estos casos no procederá la baja en el régimen especial de la Seguridad Social.

También deberán aportarse los acuerdos singulares de refinanciación de la deuda reflejados en escritura pública con los acreedores, individual o conjuntamente, cuya duración sea igual o superior al tiempo del derecho del percibo de la prestación por cese de actividad, y donde se justifiquen tales acuerdos, así como los actos y negocios realizados entre el trabajador autónomo y los acreedores que suscriban los mismos.

1.2 La fuerza mayor determinante del cese definitivo o temporal total de la actividad económica o profesional se acreditará mediante documentación que acredite la existencia de la misma y la imposibilidad del ejercicio de la actividad ya sea de forma definitiva o temporal.

Si el cese es definitivo deberá aportar la solicitud de baja en el Censo tributario de empresarios, profesionales y retenedores y la baja en el régimen especial de la Seguridad Social en el que estuviera encuadrado el solicitante. En el caso de que la actividad requiriera el otorgamiento de autorizaciones o licencias administrativas, se acompañará la comunicación de solicitud de baja correspondiente y, en su caso, la concesión de la misma, o bien el acuerdo de su retirada.

Si el cese es temporal parcial, deberá aportarse además de los documentes que acrediten la existencia de la fuerza mayor, el acuerdo de la administración pública competente al que hace referencia el artículo 331.1.b).

En el cese temporal total y parcial no procederá la baja en el régimen especial de la Seguridad Social.

1.3 La pérdida de la licencia administrativa que habilitó el ejercicio de la actividad mediante resolución correspondiente.

1.4 La violencia de género o la violencia sexual, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

De tratarse de una trabajadora autónoma económicamente dependiente, aquella declaración podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

1.5 El divorcio o acuerdo de separación matrimonial de los familiares incursos en la situación prevista en el artículo 331.1.e) se acreditará mediante la correspondiente resolución judicial, a la que acompañarán la 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.

2. Reglamentariamente se desarrollará la documentación a presentar por los trabajadores autónomos con objeto de acreditar la situación legal de cese de actividad prevista en este artículo.

CAPÍTULO II

Situación legal de cese de actividad en supuestos especiales

Artículo 333. *Trabajadores autónomos económicamente dependientes.*

1. Se encontrarán en situación legal de cese de actividad los trabajadores autónomos económicamente dependientes que, sin perjuicio de lo previsto en el primer apartado del artículo 331, cesen su actividad por extinción del contrato suscrito con el cliente del que dependan económicamente, en los siguientes supuestos:

a) Por la terminación de la duración convenida en el contrato o conclusión de la obra o servicio.

b) Por incumplimiento contractual grave del cliente, debidamente acreditado.

c) Por rescisión de la relación contractual adoptada por causa justificada por el cliente, de acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2007, de 11 de julio.

d) Por rescisión de la relación contractual adoptada por causa injustificada por el cliente, de acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2007, de 11 de julio.

e) Por muerte, incapacidad o jubilación del cliente, siempre que impida la continuación de la actividad.

2. La situación legal de cese de actividad establecida en el apartado 1 será también de aplicación a los trabajadores autónomos que carezcan del reconocimiento de económicamente dependientes, siempre que su actividad cumpla las condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, y en el artículo 2 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.

3. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 332.1, las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como de los mencionados en el apartado 2, se acreditarán a través de los siguientes medios:

a) La terminación de la duración convenida en contrato o conclusión de la obra o servicio, mediante su comunicación ante el registro correspondiente del servicio público de empleo con la documentación que así lo justifique.

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 causa justificada del cliente, a través de comunicación escrita expedida por este en un plazo de diez días 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. En el caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

d) La causa injustificada, mediante comunicación expedida por el cliente en un plazo de diez días 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. En el caso de no producirse la comunicación por escrito, el trabajador autónomo podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días desde la solicitud el cliente no responde, el trabajador autónomo económicamente dependiente podrá acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad.

e) La muerte, la incapacidad o la jubilación del cliente, mediante certificación de defunción del Registro Civil, o bien resolución de la entidad gestora correspondiente acreditativa del reconocimiento de la pensión de jubilación o incapacidad permanente.

4. Reglamentariamente se desarrollará la documentación a presentar por los trabajadores autónomos con objeto de acreditar la situación legal de cese de actividad prevista en este artículo.

Artículo 334. *Trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital.*

1. La situación legal de cese de la actividad de los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por aplicación del artículo 305. 2.b), se producirá cuando cesen involuntariamente en el cargo de consejero o administrador de la sociedad o en la prestación de servicios a la misma y la sociedad haya incurrido en pérdidas en los términos previstos en el artículo 331.1.a).1.º o bien haya disminuido su patrimonio neto por debajo de las dos terceras partes de la cifra del capital social.

2. El cese de actividad de los socios de las entidades capitalistas se acreditará mediante el acuerdo adoptado en junta, por el que se disponga el cese en el cargo de administrador o consejero junto con el certificado emitido por el Registro Mercantil que acredite la inscripción del acuerdo. En el supuesto de cese en la prestación de servicios se requerirá la aportación del documento que lo acredite así como el acuerdo de la Junta de reducción del capital por pérdidas.

En ambos casos se requerirá la acreditación de la situación de pérdidas o de disminución del patrimonio neto en los términos establecidos en el apartado 1.

Artículo 335. *Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.*

1. Se considerarán en situación legal de cese de actividad los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Los que hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo y, por tanto, en la actividad desarrollada en la cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación por alguna de las siguientes causas:

1.º Por expulsión improcedente de la cooperativa.

2.º Por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor.

3.º Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada.

4.º Por causa de violencia de género o violencia sexual, en las socias trabajadoras.

5.º Por pérdida de licencia administrativa de la cooperativa.

b) Los aspirantes a socios en período de prueba que hubieran cesado en la prestación de trabajo durante el mismo por decisión unilateral del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la cooperativa.

2. La declaración de la situación legal de cese de actividad de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

a) En el supuesto de expulsión del socio será necesaria 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) En el caso de cese definitivo o temporal de la actividad por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, en los términos expresados en el artículo 331.1.a). No se exigirá el cierre de establecimiento abierto al público en los casos en los que no cesen la totalidad de los socios trabajadores de la cooperativa de trabajo asociado.

Tales causas se acreditarán mediante la aportación, por parte de la sociedad cooperativa, de los documentos a que se refiere el artículo 332.1.a). Asimismo, se deberá acreditar certificación literal del acuerdo de la asamblea general del cese definitivo o temporal de la prestación de trabajo y de actividad de los socios trabajadores.

c) En el supuesto de finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, será necesaria certificación del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.

d) En el caso de violencia de género o violencia sexual, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su prestación de trabajo en la sociedad cooperativa, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. La declaración ha de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

e) En el caso de cese durante el período de prueba será necesaria comunicación del acuerdo de no admisión por parte del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la cooperativa al aspirante.

3. No estarán en situación legal de cese de actividad los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que, tras cesar definitivamente en la prestación de trabajo, y por tanto, en la actividad desarrollada en la cooperativa, y haber percibido la prestación por cese de actividad, vuelvan a ingresar en la misma sociedad cooperativa en un plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación. Si el socio trabajador reingresa en la misma sociedad cooperativa en el plazo señalado, deberá reintegrar la prestación percibida.

4. Los socios trabajadores que se encuentren en situación legal de cese de actividad deberán solicitar el reconocimiento del derecho a las prestaciones al órgano gestor del artículo 346, salvo lo establecido en el apartado 3 de dicho artículo y hasta el último día del mes siguiente a la declaración de la situación legal de cese de actividad, en los términos expresados en el apartado 2.

En caso de presentar la solicitud fuera del indicado plazo se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general de este título.

Artículo 336. *Trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente.*

Se considerarán en situación legal de cese de actividad los trabajadores autónomos profesionales que hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal en la profesión desarrollada conjuntamente con otros, por alguna de las siguientes causas:

a) Por la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos a que se refiere el artículo 331.1.a), y determinantes de la inviabilidad de proseguir con la

profesión, con independencia de que acarree o no el cese total de la actividad de la sociedad o forma jurídica en la que estuviera ejerciendo su profesión.

No se exigirá el cierre de establecimiento abierto al público en los casos en los que no cesen la totalidad de los profesionales de la entidad, salvo en aquellos casos en los que el establecimiento esté a cargo exclusivamente del profesional. No obstante, en este caso no podrá declararse la situación legal de cese de actividad cuando el trabajador autónomo, tras cesar en su actividad y percibir la prestación por cese de actividad, vuelva a ejercer la actividad profesional en la misma entidad en un plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación. En caso de incumplimiento de esta cláusula, deberá reintegrar la prestación percibida.

b) Por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la profesión.

c) Por pérdida de la licencia administrativa, siempre que la misma constituya un requisito para el ejercicio de la actividad económica o profesional y no venga motivada por la comisión de infracciones penales.

d) La violencia de género o violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la profesión de la trabajadora autónoma.

e) Por divorcio o acuerdo de separación matrimonial, mediante la correspondiente resolución judicial, en los supuestos en que el autónomo divorciado o separado ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge o de la persona de la que se ha separado, en función de las cuales estaba incluido en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, y que dejan de ejercerse a causa de la ruptura o separación matrimoniales.

CAPÍTULO III

Régimen de la protección

Artículo 337. *Solicitud y nacimiento del derecho a la protección por cese de actividad.*

1. Los trabajadores autónomos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 330 deberán solicitar a la mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que se encuentren adheridos o a la entidad gestora con la que tengan cubierta la protección dispensada por contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el reconocimiento del derecho a la protección por cese de actividad.

2. El derecho al percibo de la correspondiente prestación económica nacerá, en los supuestos previstos en el artículo 331.1.a), el día siguiente a aquel en que tenga efectos la baja en el régimen especial al que estuvieran adscritos. No obstante, en los supuestos de cese de actividad previsto en el artículo 331.1.a).4.º, dado que no procede la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente, el derecho al percibo nacerá el primer día del mes siguiente a la comunicación a la autoridad laboral de la decisión empresarial de reducción del 60 por ciento de la jornada laboral de todos los trabajadores de la empresa, o a la suspensión temporal de los contratos de trabajo del 60 por ciento de la plantilla de la empresa.

De igual modo, en los supuestos a que se refiere el artículo 331.1.a).5.º, al no proceder tampoco la baja en el régimen especial correspondiente, el derecho al percibo nacerá el primer día del mes siguiente al de la solicitud.

En los supuestos de suspensión temporal total o parcial de actividad como consecuencia de fuerza mayor previstos en el artículo 331.1.b), el nacimiento del derecho se producirá el día en que quede acreditada la concurrencia de la fuerza mayor a través de los documentos oportunos, no siendo necesaria la baja en el régimen especial correspondiente.

En el resto de los supuestos regulados en el artículo 331, el nacimiento del derecho se producirá el día primero del mes siguiente a aquel en que tenga efectos la baja como consecuencia del cese en la actividad.

3. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al percibo de la prestación, no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la prestación.

4. El reconocimiento de 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. No obstante, en las

situaciones legales de cese de actividad causadas por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, de fuerza mayor, por violencia de género, violencia sexual, por voluntad del cliente, fundada en causa justificada y por muerte, incapacidad y jubilación del cliente, el plazo comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones.

5. En caso de presentación de la solicitud una vez transcurrido el plazo fijado en el apartado anterior, y siempre que el trabajador autónomo cumpla con el resto de los requisitos legalmente previstos, 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 la presentó.

6. El órgano gestor se hará cargo de la cuota de Seguridad Social que le corresponda durante el periodo de percepción de la prestación, siempre que se hubiere solicitado en el plazo previsto en el apartado 4. En otro caso, el órgano gestor se hará cargo a partir del día primero del mes siguiente al de la solicitud.

Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, en el supuesto de que, en el mes posterior al hecho causante, tuviera actividad con otros clientes, el órgano gestor estará obligado a cotizar a partir de la fecha de inicio de la prestación.

Artículo 338. *Duración de la prestación económica.*

1. La duración de la prestación por cese de actividad 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 meses deben estar comprendidos en los veinticuatro meses inmediatamente anteriores a dicha situación de cese con arreglo a la siguiente escala.

Período de cotización – Meses	Período de la protección – Meses
De doce a diecisiete.	4
De dieciocho a veintitrés.	6
De veinticuatro a veintinueve.	8
De treinta a treinta y cinco.	10
De treinta y seis a cuarenta y dos.	12
De cuarenta y tres a cuarenta y siete.	16
De cuarenta y ocho en adelante.	24

2. **(Suprimido)**

3. 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.

4. A efectos de determinar los períodos de cotización a que se refieren los apartados 1 y 2:

a) Se tendrán en cuenta exclusivamente las cotizaciones por cese de actividad efectuadas al régimen especial correspondiente.

b) Se tendrán en cuenta las cotizaciones por cese de actividad que no hubieren sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior de la misma naturaleza.

c) Los meses cotizados se computarán como meses completos.

d) Las cotizaciones que generaron la última prestación por cese de actividad no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

e) En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, los períodos de veda obligatoria aprobados por la autoridad competente no se tendrán en cuenta para el cómputo del período de doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese de actividad, siempre y cuando en esos períodos de veda no se hubiera percibido la prestación por cese de actividad.

Artículo 339. *Cuantía de la prestación económica por cese de la actividad.*

1. La base reguladora de la prestación económica por cese de actividad será el promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese.

En el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar la base reguladora se calculará sobre la totalidad de la base de cotización por esta contingencia, sin aplicación de los coeficientes correctores de cotización, y además, los períodos de veda obligatoria aprobados por la autoridad competente no se tendrán en cuenta para el computo del período de doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese de actividad, siempre y cuando en esos períodos de veda no se hubiera percibido la prestación por cese de actividad.

2. La cuantía de la prestación, durante todo su período de disfrute, se determinará aplicando a la base reguladora el 70 por ciento, salvo en los supuestos previstos en los epígrafes 4.º y 5.º del artículo 331.1.a) y en los supuestos de suspensión temporal parcial debidas a fuerza mayor, donde la cuantía de la prestación será del 50 por ciento.

3. La cuantía máxima de la prestación por cese de actividad será del 175 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador autónomo tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por cese de actividad será del 107 por ciento o del 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, según el trabajador autónomo tenga hijos a su cargo, o no.

Lo dispuesto en este apartado no se aplicará a los supuestos previstos en los epígrafes 4.º y 5.º del apartado 1.a) del artículo 331 ni a los supuestos de suspensión temporal parcial debidas a fuerza mayor previstos en el artículo 331.1.b).

4. A efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por cese de actividad, se entenderá que se tienen hijos a cargo, cuando estos sean menores de veintiséis años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario.

A los efectos de la cuantía máxima y mínima de la prestación por cese de actividad, 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.

Artículo 340. *Suspensión del derecho a la protección.*

1. El derecho a la protección por cese de actividad se suspenderá por el órgano gestor en los siguientes supuestos:

a) Durante el período que corresponda por imposición de sanción por infracción leve o grave, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

b) Durante el cumplimiento de condena que implique privación de libertad.

c) Durante el período de realización de un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena, salvo en los supuestos de cese de actividad previsto en los epígrafes 4.º y 5.º del artículo 331.1.a), o de cese temporal parcial de la actividad derivado de fuerza mayor, que serán compatible con la actividad que causa el cese, en los términos previstos en el artículo 342.1, y sin perjuicio de la extinción del derecho a la protección por cese de actividad en el supuesto establecido en el artículo 341.1.c).

2. La suspensión del derecho comportará la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización sin afectar al período de su percepción, salvo en el supuesto previsto en la letra a) del apartado anterior, en el que el período de percepción se reducirá por tiempo igual al de la suspensión producida.

3. La protección por cese de actividad se reanudará previa solicitud del interesado, siempre que este acredite que ha finalizado la causa de suspensión y que se mantiene la situación legal de cese de actividad.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes.

El reconocimiento de la reanudación dará derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica pendiente de percibir, así como a la cotización, a partir del primer día del mes siguiente al de la solicitud de la reanudación. En caso de presentarse la solicitud transcurrido el plazo citado, se estará a lo previsto en el artículo 337.3.

Artículo 341. *Extinción del derecho a la protección.*

1. El derecho a la protección por cese de actividad se extinguirá en los siguientes casos:

a) Por agotamiento del plazo de duración de la prestación.

b) Por imposición de las sanciones en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

c) Por realización de un trabajo por cuenta ajena o propia durante un tiempo igual o superior a doce meses, en este último caso siempre que genere derecho a la protección por cese de actividad como trabajador autónomo.

d) Por cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria o, en el caso de los trabajadores por cuenta propia encuadrados en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, edad de jubilación teórica, salvo cuando no se reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación contributiva. En este supuesto la prestación por cese de actividad se extinguirá cuando el trabajador autónomo cumpla con el resto de requisitos para acceder a dicha pensión o bien se agote el plazo de duración de la protección.

e) Por reconocimiento de pensión de jubilación o de incapacidad permanente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 342.1.

f) Por traslado de residencia al extranjero, salvo en los casos que reglamentariamente se determinen.

g) Por renuncia voluntaria al derecho.

h) Por fallecimiento del trabajador autónomo.

2. Cuando el derecho a la prestación se extinga en los casos de la letra c) del apartado anterior, el trabajador autónomo podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador autónomo 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.

Artículo 342. *Incompatibilidades.*

1. La percepción de la prestación económica por cese de actividad es incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria 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, así como con el trabajo por cuenta ajena, salvo que la percepción de prestación por cese de actividad venga determina por lo dispuesto en los epígrafes 4.º y 5.º del artículo 331.1.a), o por cese temporal parcial de la actividad derivado de fuerza mayor, que serán compatibles con la actividad que cause el cese, siempre que los rendimientos netos mensuales obtenidos durante la percepción de la prestación no sean superiores a la cuantía del salario mínimo interprofesional o al importe de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

La incompatibilidad con el trabajo por cuenta propia establecida en el párrafo anterior tendrá como excepción los trabajos agrarios sin finalidad comercial en las superficies dedicadas a huertos familiares para el autoconsumo, así como los dirigidos al mantenimiento en buenas condiciones agrarias y medioambientales previsto en la normativa de la Unión Europa para las tierras agrarias. Esta excepción abarcará asimismo a los familiares colaboradores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que también sean perceptores de la prestación económica por cese de actividad. Esta excepción será desarrollada mediante norma reglamentaria.

Será asimismo incompatible con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico del sistema de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles

con el trabajo que dio lugar a la prestación por cese de actividad, así como con las medidas de fomento del cese de actividad reguladas por normativa sectorial para diferentes colectivos, o las que pudieran regularse en el futuro con carácter estatal.

2. Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será incompatible con la percepción de las ayudas por paralización de la flota.

3. En los supuestos en los que el trabajador autónomo se encuentre en situación de pluriactividad, en el momento del hecho causante de la prestación por cese de actividad, la prestación por cese será compatible con la percepción de la remuneración por el trabajo por cuenta ajena que se venía desarrollando, siempre y cuando de la suma de la retribución mensual media de los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho y la prestación por cese de actividad, resulte una cantidad media mensual inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del nacimiento del derecho.

Artículo 343. *Cese de actividad, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.*

1. En el supuesto 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, este seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía que la prestación por cese de actividad hasta que la misma se extinga, en cuyo momento pasará a percibir, siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos, la prestación económica por cese de actividad que le corresponda. En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por cese de actividad, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la situación legal de cese de actividad.

2. En el supuesto en 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, se seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que las mismas se extingan, en cuyo momento se pasará a percibir, siempre que reúnan los requisitos legalmente establecidos, la prestación económica por cese de actividad que les corresponda.

3. Si durante la percepción de la prestación económica por cese de actividad el trabajador autónomo pasa a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso previo iniciado con anterioridad a la situación legal de cese en la actividad, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por cese en la actividad. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador autónomo continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por cese en la actividad, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

Cuando el trabajador autónomo esté percibiendo la prestación por cese en la actividad y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado anteriormente, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por cese en la actividad. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador autónomo continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por cese en la actividad, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual.

El período de percepción de la prestación por cese de actividad no se ampliará como consecuencia de que el trabajador autónomo pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación el órgano gestor de la prestación se hará cargo de las cotizaciones a la Seguridad Social, en los términos previstos en el artículo 329.1.b) hasta el agotamiento del período de duración de la prestación al que el trabajador autónomo tuviere derecho.

4. Si durante la percepción de la prestación económica por cese de actividad la persona beneficiaria se encuentra en situación de maternidad o paternidad pasará a percibir la prestación que por estas contingencias le corresponda. Una vez extinguida esta, el órgano gestor, de oficio, reanudará el abono de la prestación económica por cese de actividad hasta el agotamiento del período de duración a que se tenga derecho.

CAPÍTULO IV

Régimen financiero y gestión de las prestaciones

Artículo 344. *Financiación, base y tipo de cotización.*

1. La protección por cese de actividad se financiará exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia. La fecha de efectos de la cobertura se determinará reglamentariamente.

2. La base de cotización por cese de actividad se corresponderá con la base de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que hubiere elegido, como propia, el trabajador autónomo con arreglo a lo establecido en las normas de aplicación, o bien la que le corresponda como trabajador por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

3. El tipo de cotización correspondiente a la protección de la Seguridad Social por cese de actividad, aplicable a la base determinada en el apartado anterior, se establecerá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19. No obstante, al objeto de mantener la sostenibilidad financiera del sistema de protección, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio establecerá el tipo de cotización aplicable al ejercicio al que se refieran de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El tipo de cotización expresado en tanto por cien será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$TCt = G/BC*100$$

Siendo:

t = año al que se refieran los Presupuestos Generales del Estado en el que estará en vigor el nuevo tipo de cotización.

TCt = tipo de cotización aplicable para el año t.

G = suma del gasto por prestaciones de cese de actividad de los meses comprendidos desde 1 de agosto del año t-2 hasta el 31 de julio del año t-1

BC = suma de las bases de cotización por cese de actividad de los meses comprendidos desde 1 de agosto del año t-2 hasta el 31 de julio del año t-1.

b) No obstante lo anterior, no corresponderá aplicar el tipo resultante de la fórmula, manteniéndose el tipo vigente, cuando:

1.º Suponga incrementar el tipo de cotización vigente en menos de 0,5 puntos porcentuales.

2.º Suponga reducir el tipo de cotización vigente en menos de 0,5 puntos porcentuales, o cuando siendo la reducción del tipo mayor de 0,5 puntos porcentuales las reservas de esta prestación a las que se refiere el artículo 346.2 previstas al cierre del año t–1 no superen el gasto presupuestado por la prestación de cese de actividad para el año t.

c) En todo caso, el tipo de cotización a fijar anualmente no podrá ser inferior al 0,7 por ciento ni superior al 4 por ciento.

Cuando el tipo de cotización a fijar en aplicación de lo previsto en este apartado exceda del 4 por ciento, se procederá necesariamente a revisar al alza todos los períodos de carencia previstos en el artículo 338.1 de esta ley, que quedarán fijados en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicha revisión al alza será al menos de dos meses.

4. La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal podrá emitir opinión, conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, de creación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, respecto a la aplicación por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de lo previsto en los apartados anteriores, así como respecto a la sostenibilidad financiera del sistema de protección por cese de actividad.

Artículo 345. *Recaudación.*

1. La cuota de protección por cese de actividad se recaudará por la Tesorería General de la Seguridad Social conjuntamente con la cuota o las cuotas del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, liquidándose e ingresándose de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social para dichos regímenes especiales.

2. Las normas reguladoras de la recaudación de cuotas, tanto en vía voluntaria como ejecutiva, serán de aplicación a la cotización por cese en la actividad a la Seguridad Social para los regímenes señalados.

Artículo 346. *Órgano gestor.*

1. Salvo lo establecido en el artículo anterior y en el apartado 3 de este artículo, corresponde a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social la gestión de las funciones y servicios derivados de la protección por cese de actividad, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos competentes en materia de sanciones por infracciones en el orden social y de las competencias de dirección y tutela atribuidas al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el artículo 98.1.

A tal fin, la gestión de la prestación por cese de actividad corresponderá a la mutua con quien el trabajador autónomo haya formalizado el documento de adhesión, mediante la suscripción del anexo correspondiente. El procedimiento de formalización de la protección por cese de actividad, su periodo de vigencia y efectos se regirán por las normas de aplicación a la colaboración de las mutuas en la gestión de la Seguridad Social.

2. El resultado positivo anual que las mutuas obtengan de la gestión del sistema de protección se destinará a la constitución de una Reserva de Estabilización por Cese de Actividad, cuyo nivel mínimo de dotación equivaldrá al 5 por ciento de las cuotas ingresadas durante el ejercicio por esta contingencia, que podrá incrementarse voluntariamente hasta alcanzar el 25 por ciento de las mismas cuotas, que constituirá el nivel máximo de dotación, y cuya finalidad será atender los posibles resultados negativos futuros que se produzcan en esta gestión.

Una vez dotada con cargo al cierre del ejercicio la Reserva de Estabilización en los términos establecidos, el excedente se ingresará en la Tesorería General de la Seguridad Social, con destino a la dotación de una Reserva Complementaria de Estabilización por Cese de Actividad, cuya finalidad será asimismo la cancelación de los déficits que puedan generar las mutuas después de aplicada su reserva de cese de actividad, y la reposición de la misma hasta el nivel mínimo señalado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 95.4.

En ningún caso será de aplicación el sistema de responsabilidad mancomunada establecido para los empresarios asociados.

3. En el supuesto de trabajadores autónomos que tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con una entidad gestora de la Seguridad Social, la tramitación de la solicitud y la gestión de la prestación por cese de actividad corresponderá:

a) En el ámbito del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, al Instituto Social de la Marina.

b) En el ámbito del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, al Servicio Público de Empleo Estatal.

4. El Consejo del Trabajo Autónomo podrá recabar del órgano gestor la información que estime pertinente en relación con el sistema de protección por cese de actividad y proponer al Ministerio de Empleo y Seguridad Social aquellas medidas que se estimen oportunas para el mejor funcionamiento del mismo.

El órgano gestor presentará al Consejo del Trabajo Autónomo un informe anual sobre la evolución del sistema de protección por cese de actividad. El Consejo podrá recabar cuanta información complementaria estime pertinente en relación con dicho sistema.

CAPÍTULO V

Régimen de obligaciones, infracciones y sanciones

Artículo 347. *Obligaciones de los trabajadores autónomos.*

Son obligaciones de los trabajadores autónomos solicitantes y beneficiarios de la protección por cese de actividad:

a) Solicitar a la misma mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que se encuentren adheridos la cobertura de la protección por cese de actividad.
b) Cotizar por la aportación correspondiente a la protección por cese de actividad.
c) Proporcionar la documentación e información que resulte necesaria a los efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación de la prestación.
d) Solicitar la baja en la prestación por cese de actividad cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento en que se produzcan dichas situaciones.
e) No trabajar por cuenta propia o ajena durante la percepción de la prestación.
f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

Artículo 348. *Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47.3 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 el supuesto de que se incumpla lo dispuesto en los artículos 347.1.e), 331.2.b), 335.3 y en el párrafo segundo del artículo 336.a) de esta ley, será aplicable para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas lo establecido en el artículo 55 de esta ley y en el artículo 80 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, correspondiendo al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación.

Artículo 349. *Infracciones.*

En materia de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en esta ley y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 350. *Jurisdicción competente y reclamación previa.*

1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer de las decisiones del órgano gestor relativas al reconocimiento, suspensión o extinción de las prestaciones por cese de actividad, así como al pago de las mismas. El interesado podrá formular reclamación previa ante el órgano gestor antes de acudir al órgano jurisdiccional del orden social competente. La resolución del órgano gestor habrá de indicar expresamente la posibilidad de presentar reclamación, el órgano ante el que se debe interponer, así como el plazo para su interposición.
2. Cuando se formule reclamación previa contra las resoluciones de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en materia de prestaciones por cese de actividad, antes de su resolución, emitirá informe vinculante una comisión paritaria en la que estarán representadas las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos y la Administración de la Seguridad Social. Actuará como presidente de la comisión el representante de la Administración de la Seguridad Social y como secretario no miembro de la misma una persona al servicio de la mutua competente para resolver. Podrá formar parte de la comisión, como asesor con voz pero sin voto, un Letrado de la Administración de la Seguridad Social integrado en el Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.
La mutua competente para resolver remitirá a la comisión, para que esta se pronuncie al efecto, la propuesta motivada de resolución de la reclamación previa. El secretario levantará acta de cada sesión dejando constancia de los acuerdos adoptados, debiendo realizar, asimismo, las comunicaciones entre la comisión y la mutua competente. Las mutuas deberán prestar el apoyo financiero y administrativo preciso para el funcionamiento de la comisión suscribiendo los convenios que resulten oportunos. Mediante resolución del

Secretario de Estado de la Seguridad Social se establecerá la determinación de la composición, organización y demás extremos precisos para el adecuado funcionamiento de dicha comisión, aplicándose, en lo no previsto, lo establecido para el funcionamiento de los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El resto de reclamaciones previas serán resueltas por el mismo órgano gestor que emitió la resolución impugnada.

TÍTULO VI

Prestaciones no contributivas

CAPÍTULO I

Prestaciones familiares en su modalidad no contributiva

Sección 1.ª Prestaciones

Artículo 351. *Enumeración.*

Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, consistirán en:

a) Una asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años de edad y afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento, o mayor de dicha edad cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65 por ciento, a cargo del beneficiario, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, así como por los menores a su cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción, que cumplan los mismos requisitos.

El causante no perderá la condición de hijo o de menor a cargo por el mero hecho de realizar un trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena siempre que continúe viviendo con el beneficiario de la prestación y que los ingresos anuales del causante, en concepto de rendimientos del trabajo, no superen el 100 por cien del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Tal condición se mantendrá aunque la afiliación del causante como trabajador suponga su encuadramiento en un régimen de Seguridad Social distinto a aquel en el que esté afiliado el beneficiario de la prestación.

b) Una prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad.

c) Una prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.

Sección 2.ª Asignación económica por hijo o menor a cargo

Artículo 352. *Beneficiarios.*

1. Tendrán derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo quienes:

a) Residan legalmente en territorio español.

b) Tengan a su cargo hijos o menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción en quienes concurran las circunstancias señaladas en la letra a) del artículo anterior y que residan en territorio español.

En los casos de separación judicial o divorcio, el derecho al percibo de la asignación se conservará para el padre o la madre por los hijos o menores que tenga a su cargo.

c) No tengan derecho, ni el padre ni la madre, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

2. Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus padres:

a) Los huérfanos de padre y madre, menores de dieciocho años y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento o mayores de dicha edad y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.

b) Quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus padres, siempre que concurran en ellos las circunstancias señaladas en la letra a) del artículo 351 y no se encuentren en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.

c) Los hijos con discapacidad mayores de dieciocho años respecto de los que no se haya establecido ninguna medida de apoyo a su capacidad para ser beneficiarios de asignaciones del sistema de la Seguridad Social serán beneficiarios de las asignaciones que debido a ellos corresponderían a sus padres.

Artículo 353. *Cuantía de las asignaciones.*

1. La cuantía de la asignación económica a que se refiere el artículo 351.a) se fijará, en su importe anual, en la correspondiente ley de presupuestos generales del Estado.

2. En dicha Ley, además de la cuantía general, se establecerá otra cuantía específica en el supuesto de hijo a cargo mayor de dieciocho años, con un grado de discapacidad igual o superior al 75 por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Artículo 354. *Determinación del grado de discapacidad y de la necesidad del concurso de otra persona.*

El grado de discapacidad, a efectos del reconocimiento de las asignaciones por hijo o menor a cargo, así como la situación de dependencia y la necesidad del concurso de otra persona a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior se determinarán mediante la aplicación del baremo aprobado por el Gobierno mediante real decreto.

Artículo 355. *Declaración y efectos de las variaciones familiares.*

1. Todo beneficiario estará obligado a declarar cuantas variaciones se produzcan en su familia, siempre que estas deban ser tenidas en cuenta a efectos del nacimiento, modificación o extinción del derecho.

En ningún caso será necesario acreditar documentalmente aquellos hechos o circunstancias, tales como el importe de las pensiones y subsidios, que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí directamente.

2. Cuando se produzcan las variaciones a que se refiere el apartado anterior, surtirán efecto:

a) En caso de nacimiento del derecho, a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente a la fecha en que se haya solicitado el reconocimiento del mismo.

b) En caso de extinción del derecho, a partir del último día del trimestre natural dentro del cual se haya producido la variación de que se trate.

Artículo 356. *Devengo y abono.*

1. Las asignaciones económicas por hijo o menor a cargo se devengarán en función de las mensualidades a que, dentro de cada ejercicio económico, tenga derecho el beneficiario.

2. El abono de las asignaciones económicas por hijo o menor a cargo se efectuará con la periodicidad que se establezca en las normas de desarrollo de esta ley.

Sección 3.ª Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres o padres con discapacidad.

Artículo 357. *Prestación y beneficiarios.*

1. En los casos de nacimiento o adopción de hijo en España en una familia numerosa o que, con tal motivo, adquiera dicha condición, en una familia monoparental o en los supuestos de madres o padres que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o

superior al 65 por ciento se tendrá derecho a una prestación económica del sistema de la Seguridad Social en la cuantía y en las condiciones que se establecen en esta sección.

2. A los efectos de la consideración como familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley de Protección a las Familias Numerosas.

Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia.

3. A efectos de la consideración de beneficiario de la prestación, será necesario que el padre, la madre o, en su defecto, la persona que reglamentariamente se establezca, reúna los requisitos establecidos en las letras a) y c) del artículo 352.1 y, además, no perciba ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores a la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Dicha cuantía contemplará un incremento del 15 por ciento por cada hijo a cargo, a partir del segundo, este incluido.

A los exclusivos efectos de la determinación del límite de ingresos, se considerará a cargo el hijo menor de dieciocho años, o mayor de dicha edad afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, así como por los menores a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.

No obstante lo anterior, si se trata de personas que forman parte de familias numerosas de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, también tendrán derecho a la prestación si sus ingresos anuales no son superiores al importe que a tales efectos establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los supuestos en que concurran tres hijos a cargo según la citada ley, incrementándose en la cuantía que igualmente establezca dicha Ley por cada hijo a partir del cuarto, este incluido.

En el supuesto de convivencia de ambos progenitores, si la suma de los ingresos percibidos por ambos superase los límites de ingresos establecidos en los párrafos anteriores, no se reconocerá la condición de beneficiario a ninguno de ellos.

Los límites de ingresos anuales a que se refiere este apartado se actualizarán anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto de la cuantía establecida en el ejercicio anterior, al menos, en el mismo porcentaje que en dicha Ley se establezca como incremento general de las pensiones contributivas de la Seguridad Social.

Artículo 358. *Cuantía de la prestación.*

1. La prestación por nacimiento o adopción de hijo, regulada en la presente sección, consistirá en un pago único de 1.000 euros.

2. En los casos en que los ingresos anuales percibidos, de cualquier naturaleza, superen el límite establecido en el artículo 357.3 pero sean inferiores al resultado de sumar a dicho límite el importe de la prestación, la cuantía de esta última será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos por el beneficiario y el resultado de la indicada suma.

No se reconocerá la prestación en los supuestos en que la diferencia a que se refiere el párrafo anterior sea inferior al importe establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Sección 4.ª Prestación por parto o adopción múltiples

Artículo 359. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios de la prestación económica por parto o adopción múltiples producidos en España las personas, padre o madre o, en su defecto, quien reglamentariamente se establezca, que reúnan los requisitos establecidos en las letras a) y c) del artículo 352.1.

Se entenderá que existe parto o adopción múltiple cuando el número de nacidos o adoptados sea igual o superior a dos.

Artículo 360. *Cuantía.*

La cuantía de la prestación económica por parto o adopción múltiples será la siguiente:

Número de hijos nacidos o adoptados	Número de veces el salario mínimo interprofesional
2	4
3	8
4 y más	12

Sección 5.ª Disposiciones comunes

Artículo 361. *Incompatibilidades.*

1. En el supuesto de que en el padre y la madre concurran las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de las prestaciones reguladas en el presente capítulo, el derecho a percibirlas solo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.

2. Las prestaciones reguladas en el presente capítulo serán incompatibles con la percepción, por parte del padre o la madre, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.

En los supuestos en que uno de los padres esté incluido, en razón de la actividad desempeñada o por su condición de pensionista, en un régimen público de Seguridad Social, la prestación correspondiente será reconocida por dicho régimen.

3. La percepción de las asignaciones económicas por hijo a cargo será incompatible con la condición, por parte del hijo, de pensionista de invalidez o jubilación en la modalidad no contributiva.

Artículo 362. *Revalorización.*

A las prestaciones familiares en la modalidad no contributiva reguladas en este capítulo les será de aplicación el criterio de revalorización establecido en el artículo 58.

CAPÍTULO II

Pensiones no contributivas

Sección 1.ª Incapacidad no contributiva

Artículo 363. *Beneficiarios.*

1. Tendrán derecho a la pensión de incapacidad no contributiva las personas que cumplan los siguientes requisitos:

a) Ser mayor de dieciocho y menor de sesenta y cinco años de edad.

b) Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión.

c) Estar afectadas por una discapacidad o por una enfermedad crónica, en un grado igual o superior al 65 por ciento.

d) Carecer de rentas o ingresos suficientes. Se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes cuando la suma, en cómputo anual, de los mismos sea inferior al importe, también en cómputo anual, de la prestación a que se refiere el apartado 1 del artículo siguiente.

Aunque el solicitante carezca de rentas o ingresos propios, en los términos señalados en el párrafo anterior, si convive con otras personas en una misma unidad económica, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas o ingresos suficientes cuando la suma de los de todos los integrantes de aquella sea inferior al límite de acumulación de recursos obtenido conforme a lo establecido en los apartados siguientes.

Los beneficiarios de la pensión de incapacidad no contributiva que sean contratados por cuenta ajena, se establezcan por cuenta propia o se acojan a los programas de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años recuperarán automáticamente, en su caso, el derecho a dicha pensión cuando, respectivamente, se les extinga su contrato, dejen de desarrollar su actividad laboral o cesen en el programa de renta activa de inserción, a cuyo efecto, no obstante lo previsto en el apartado 5, no se tendrán en cuenta, en el cómputo anual de sus rentas, las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena, propia o por su integración en el

programa de renta activa de inserción en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato, el cese en la actividad laboral o en el citado programa.

2. Los límites de acumulación de recursos, en el supuesto de unidad económica, serán equivalentes a la cuantía, en cómputo anual, de la pensión, más el resultado de multiplicar el 70 por ciento de dicha cifra por el número de convivientes, menos uno.

3. Cuando la convivencia, dentro de una misma unidad económica, se produzca entre el solicitante y sus descendientes o ascendientes en primer grado, los límites de acumulación de recursos serán equivalentes a dos veces y media la cuantía que resulte de aplicar lo dispuesto en el apartado 2.

4. Existirá unidad económica en todos los casos de convivencia de un beneficiario con otras personas, sean o no beneficiarias, unidas con aquel por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado.

5. A efectos de lo establecido en los apartados anteriores, se considerarán como ingresos o rentas computables, cualesquiera bienes y derechos, derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional.

No obstante, no se computarán los rendimientos obtenidos por el ejercicio de actividades artísticas a las que se refiere el artículo 249 quater, en tanto no excedan del importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Los rendimientos que excedan de esta cuantía se tomarán en cuenta a efectos de la consideración de las rentas o ingresos anuales a que se refiere el artículo 364.2.

Cuando el solicitante o los miembros de la unidad de convivencia en que esté inserto dispongan de bienes muebles o inmuebles, se tendrán en cuenta sus rendimientos efectivos. Si no existen rendimientos efectivos, se valorarán según las normas establecidas para el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con la excepción, en todo caso, de la vivienda habitualmente ocupada por el beneficiario. Tampoco se computarán las asignaciones periódicas por hijos a cargo.

6. Las rentas o ingresos propios, así como los ajenos computables, por razón de convivencia en una misma unidad económica, la residencia en territorio español y el grado de discapacidad o de enfermedad crónica condicionan tanto el derecho a pensión como la conservación de la misma y, en su caso, la cuantía de aquella.

Artículo 364. *Cuantía de la pensión.*

1. La cuantía de la pensión de incapacidad no contributiva se fijará, en su importe anual, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando en una misma unidad económica concurra más de un beneficiario con derecho a pensión de esta misma naturaleza, la cuantía de cada una de las pensiones vendrá determinada en función de las siguientes reglas:

a) Al importe referido en el primer párrafo de este apartado se le sumará el 70 por ciento de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios, menos uno, existan en la unidad económica.

b) La cuantía de la pensión para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista en la letra anterior por el número de beneficiarios con derecho a pensión.

2. Las cuantías resultantes de lo establecido en el apartado anterior, calculadas en cómputo anual, son compatibles con las rentas o ingresos anuales de los que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 35 por ciento del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En otro caso, se deducirá del importe de dicha pensión la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de tal porcentaje, salvo lo dispuesto en el artículo 366.

3. En los casos de convivencia del beneficiario o beneficiarios con personas no beneficiarias, si la suma de los ingresos o rentas anuales de la unidad económica más la pensión o pensiones no contributivas, calculadas conforme a lo dispuesto en los dos apartados anteriores, superara el límite de acumulación de recursos establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo anterior, la pensión o pensiones se reducirán para no sobrepasar el mencionado límite, disminuyendo en igual cuantía cada una de las pensiones.

4. No obstante lo establecido en los apartados 2 y 3 de este artículo, la cuantía de la pensión reconocida será, como mínimo, del 25 por ciento del importe de la pensión a que se refiere el apartado 1.

5. A efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, son rentas o ingresos computables los que se determinan como tales en el apartado 5 del artículo anterior.

6. Las personas que, cumpliendo los requisitos señalados en el apartado 1, a), b) y d) del artículo anterior, estén afectadas por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 75 por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesiten el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, tendrán derecho a un complemento equivalente al 50 por ciento del importe de la pensión a que se refiere el primer párrafo del apartado 1.

Artículo 365. *Efectos económicos de las pensiones.*

Los efectos económicos del reconocimiento del derecho a las pensiones de incapacidad no contributiva se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

Artículo 366. *Compatibilidad de las pensiones.*

Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrá ser superior, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, de la suma del indicador público de renta de efectos múltiples, excluidas las pagas extraordinarias y la pensión de incapacidad no contributiva vigentes en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en la cuantía que resulte necesaria para no sobrepasar dicho límite. Esta reducción no afectará al complemento previsto en el artículo 364.6.

Artículo 367. *Calificación.*

1. Podrán ser constitutivas de invalidez las deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial de quienes las padecen. El grado de discapacidad o de la enfermedad crónica padecida, a efectos del reconocimiento de la pensión de incapacidad no contributiva, se determinará mediante la aplicación de un baremo, aprobado por el Gobierno, en el que serán objeto de valoración tanto los factores físicos, psíquicos o sensoriales de la persona presuntamente con discapacidad, como los factores sociales complementarios.

2. Asimismo, la situación de dependencia y la necesidad del concurso de una tercera persona a que se refiere el artículo 364.6, se determinará mediante la aplicación de un baremo que será aprobado por el Gobierno.

3. Las pensiones de invalidez pasarán a denominarse pensiones de jubilación cuando sus beneficiarios cumplan la edad de sesenta y cinco años. La nueva denominación no implicará modificación alguna respecto de las condiciones de la prestación que viniesen percibiendo.

Artículo 368. *Obligaciones de los beneficiarios.*

Los perceptores de las pensiones de incapacidad no contributiva estarán obligados a comunicar a la entidad que les abone la prestación cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o la cuantía de aquellas.

En todo caso, el beneficiario deberá presentar, en el primer trimestre de cada año, una declaración de los ingresos de la respectiva unidad económica de la que forme parte, referida al año inmediato precedente.

Sección 2.ª Jubilación en su modalidad no contributiva

Artículo 369. *Beneficiarios.*

1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva las personas que, habiendo cumplido sesenta y cinco años de edad, carezcan de rentas o ingresos en cuantía superior a los límites establecidos en el artículo 363, residan legalmente en territorio español y lo hayan hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación.

2. Las rentas e ingresos propios, así como los ajenos computables por razón de convivencia en una misma unidad económica, y la residencia en territorio español condicionan tanto el derecho a pensión como la conservación de la misma y, en su caso, su cuantía.

Artículo 370. *Cuantía de la pensión.*

Para la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva, se estará a lo dispuesto para la pensión de invalidez en el artículo 364.

Artículo 371. *Efectos económicos del reconocimiento del derecho.*

Los efectos económicos del reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

Artículo 372. *Obligaciones de los beneficiarios.*

Los perceptores de la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva estarán obligados al cumplimiento de lo establecido para la pensión de incapacidad no contributiva en el artículo 368.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes a las prestaciones no contributivas

Artículo 373. *Gestión.*

1. La gestión de las prestaciones no contributivas se efectuará por las siguientes entidades gestoras:

a) El Instituto Nacional de la Seguridad Social, con excepción de las que se mencionan en la letra b) siguiente.

b) El Instituto de Mayores y Servicios Sociales, las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en la letra b) del apartado anterior, las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación podrán ser gestionadas, en su caso, por las comunidades autónomas estatutariamente competentes, a las que hubiesen sido transferidos los servicios del instituto citado en aquella.

3. El Gobierno podrá celebrar con las comunidades autónomas a las que no les hubieran sido transferidos los servicios del Instituto de Mayores y Servicios Sociales los oportunos conciertos para que puedan gestionar las pensiones no contributivas de la Seguridad Social.

4. Las pensiones de invalidez y jubilación en su modalidad no contributiva quedarán incluidas en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas que se regula en el artículo 72.

A tal fin, las entidades y organismos que gestionen las pensiones de invalidez y jubilación aludidas vendrán obligados a comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social los datos que, referentes a las pensiones que hubiesen concedido, se establezcan reglamentariamente.

Disposición adicional primera. *Normas aplicables a los regímenes especiales.*

1. Al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón le será de aplicación lo previsto en los artículos 146.4; 151; 152; 153; 161.4; los capítulos VI, VII, VIII, IX y X del título II; los artículos 194, apartados 2 y 3; 195, excepto el apartado 2; 197; 200; 205; 206 y 206 bis; 207; 208; 209; 210; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, segundo párrafo; 229; 231; 232; 233; 234; y capítulos XV y XVII del título II.

También será de aplicación en dicho régimen lo previsto en el último párrafo del apartado 2 y en el apartado 4 del artículo 196. A efectos de determinar el importe mínimo de la pensión y del cálculo del complemento a que se refieren, respectivamente, dichos apartados, se tomará en consideración como base mínima de cotización la vigente en cada momento en el Régimen General, cualquiera que sea el régimen con arreglo a cuyas normas se reconozcan las pensiones de incapacidad permanente total y de gran incapacidad.

2. Sin perjuicio de lo previsto en la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero, y en particular respecto de la acción protectora en el capítulo IV del título I de dicha ley, serán de aplicación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar las siguientes disposiciones de esta ley:

a) A los trabajadores por cuenta ajena, lo dispuesto en los artículos 146.4; 151; 152; 153 y capítulos XV y XVII del título II.

b) A los trabajadores por cuenta propia, lo dispuesto en los artículos 306.2; 308; 309; 310; 311 y 313, así como en el capítulo XV del título II.

3. No obstante lo indicado en los apartados anteriores, lo dispuesto en el artículo 210.3, en lo que se refiere a la reducción del 0,50 por 100 prevista en su segundo inciso, así como el requisito de edad previsto en el artículo 215.2.a) y la escala de edades incluida en la disposición transitoria décima, no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la disposición transitoria primera de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

4. El Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá a través de su inspección médica las competencias previstas en el artículo 170, apartados 1, 2 y 3, y en el artículo 174, apartado 1, tanto respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen General como de los comprendidos en alguno de los regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social.

Disposición adicional segunda. *Protección de los trabajadores emigrantes.*

1. El Gobierno adoptará las medidas necesarias para que la acción protectora de la Seguridad Social se extienda a los españoles que se trasladen a un país extranjero por causas de trabajo y a los familiares que tengan a su cargo o bajo su dependencia.

A tal fin, el Gobierno proveerá cuanto fuese necesario para garantizar a los emigrantes la igualdad o asimilación con los nacionales del país de recepción en materia de Seguridad Social, directamente o a través de los organismos intergubernamentales competentes, así como mediante la ratificación de convenios internacionales de trabajo, la adhesión a convenios multilaterales y la celebración de tratados y acuerdos con los estados receptores.

En los casos en que no existan convenios o, por cualquier causa o circunstancia, estos no cubran determinadas prestaciones de la Seguridad Social, el Gobierno, mediante las disposiciones correspondientes, extenderá su acción protectora en la materia tanto a los emigrantes como a sus familiares residentes en España.

2. Los accidentes que se produzcan durante el viaje de salida o de regreso de los emigrantes en las operaciones realizadas por la Dirección General de Migraciones, o con su intervención, tendrán la consideración de accidentes de trabajo, siempre que concurran las condiciones que reglamentariamente se determinen, a cuyo efecto dicho centro directivo establecerá con la Administración de la Seguridad Social los correspondientes conciertos para la protección de esta contingencia. Las prestaciones económicas que correspondan por el accidente, conforme a lo dispuesto en el presente apartado, serán compatibles con cualesquiera otras indemnizaciones o prestaciones a que el mismo pudiera dar derecho.

Igual consideración tendrán las enfermedades que tengan su causa directa en el viaje de ida o de regreso.

Disposición adicional tercera. *Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos y de otro personal de nuevo ingreso.*

1. Con efectos de 1 de enero de 2011, el personal que se relaciona en el artículo 2.1 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, excepción hecha del comprendido en la letra i), estará obligatoriamente incluido, a los exclusivos efectos de lo dispuesto en dicha norma y en sus disposiciones de desarrollo, en el Régimen General de la Seguridad Social siempre que el acceso a la condición de que se trate se produzca a partir de aquella fecha.

2. La inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social del personal a que se refiere el apartado anterior respetará, en todo caso, las especificidades de cada uno de los colectivos relativas a la edad de jubilación forzosa, así como, en su caso, las referidas a los tribunales médicos competentes para la declaración de incapacidad o inutilidad del funcionario.

En particular, la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social del personal militar de carácter no permanente tendrá en cuenta las especificidades previstas respecto de las contingencias no contempladas por figuras equivalentes en la acción protectora de dicho Régimen.

Además, la citada inclusión respetará para el personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado, con las adaptaciones que sean precisas, el régimen de las pensiones extraordinarias previsto en la normativa de Clases Pasivas del Estado.

3. El personal incluido en el ámbito personal de cobertura del Régimen de Clases Pasivas a 31 de diciembre de 2010 que, con posterioridad a dicha fecha y sin solución de continuidad, ingrese, cualquiera que sea el sistema de acceso, o reingrese, en otro Cuerpo que hubiera motivado en dicha fecha su encuadramiento en el Régimen de Clases Pasivas, continuará incluido en dicho régimen.

4. Continuarán rigiéndose por la normativa reguladora del Régimen de Clases Pasivas del Estado los derechos pasivos que, en propio favor o en el de sus familiares, cause el personal comprendido en la letra i) del artículo 2.1 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

Disposición adicional cuarta. *Consideración de los servicios prestados en segundo puesto o actividad a las Administraciones Públicas.*

En los supuestos de compatibilidad entre actividades públicas, autorizada al amparo de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, los servicios prestados en el segundo puesto o actividad no podrán ser computados a efectos de pensiones del sistema de la Seguridad Social, en la medida en que rebasen las prestaciones correspondientes a cualquiera de los puestos compatibilizados, desempeñados en régimen de jornada ordinaria. La cotización podrá adecuarse a esta situación en la forma que reglamentariamente se determine.

Disposición adicional quinta. *Régimen de Seguridad Social de los asegurados que presten servicios en la Administración de la Unión Europea.*

El asegurado que hubiera estado comprendido en el ámbito personal de cobertura del sistema de la Seguridad Social que pase a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea y que opte por ejercer el derecho que le concede el artículo 11, apartado 2, del anexo VIII del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea, aprobado por el Reglamento (CEE, EURATOM, CECA) número 259/1968, del Consejo, de 29 de febrero de 1968, causará baja automática, si no se hubiera producido con anterioridad, en el citado sistema y se extinguirá la obligación de cotizar al mismo una vez se haya realizado la transferencia a la Unión Europea a que se refiere el citado Estatuto.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el interesado podrá, no obstante, continuar protegido por el sistema español de Seguridad Social si hubiera suscrito con anterioridad, o suscribiese posteriormente y en los plazos reglamentarios, el correspondiente convenio especial, de cuya acción protectora quedarán excluidas en todo caso la pensión de jubilación y las prestaciones por muerte y supervivencia.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, si cesando su prestación de servicios en la Administración de la Unión Europea el interesado retornara a España, realizara una actividad laboral por cuenta ajena o propia que diera ocasión a su nueva inclusión en el sistema de la Seguridad Social y ejercitara el derecho que le confiere el artículo 11, apartado 1, del anexo VIII del citado Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea, una vez producido el correspondiente ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social, al momento de causar derecho a la pensión de jubilación o a las prestaciones por muerte y supervivencia en dicho sistema se le computará el tiempo que hubiera permanecido al servicio de la Unión Europea.

Disposición adicional sexta. *Estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización.*

1. Las ayudas dirigidas a titulados académicos con objeto de subvencionar estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización que impliquen la realización de tareas en régimen de prestación de servicios, deberán establecer en todo caso la cotización a la Seguridad Social como contratos formativos, supeditándose a la normativa laboral si obliga a la contratación laboral de sus beneficiarios, o a los convenios o acuerdos colectivos vigentes en la entidad de adscripción si establecen mejoras sobre el supuesto de aplicación general.

2. Las administraciones públicas competentes llevarán a cabo planes específicos para la erradicación del fraude laboral, fiscal y a la Seguridad Social asociado a las becas que encubren puestos de trabajo.

Disposición adicional séptima. *Régimen de la asistencia sanitaria de los funcionarios procedentes del extinguido Régimen Especial de Funcionarios de la Administración Local.*

La cobertura de la asistencia sanitaria de los funcionarios procedentes del extinguido Régimen Especial de Funcionarios de la Administración Local, así como del personal procedente de esta última, que vinieran percibiendo la prestación del Sistema Nacional de Salud y con cargo a las corporaciones, instituciones o entidades que integran la Administración Local, queda a todos los efectos sometida al régimen jurídico y económico aplicable a la contingencia comprendida en la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social.

Disposición adicional octava. *Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.*

La gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.

Disposición adicional novena. *Instituto Social de la Marina.*

1. El Instituto Social de la Marina continuará llevando a cabo las funciones y servicios que tiene encomendados en relación con la gestión del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, sin perjuicio de los demás que le atribuyen sus leyes reguladoras y otras disposiciones vigentes en la materia.

2. De acuerdo con lo establecido en los artículos 74 y 104, los recursos económicos y la titularidad del patrimonio del Instituto Social de la Marina, se adscriben a la Tesorería General de la Seguridad Social, que asimismo, asumirá el pago de las obligaciones de dicho Instituto.

Las cuentas representativas del neto patrimonial del Instituto Social de la Marina se traspasarán a la Tesorería General para ser incluidas en el balance de este servicio común.

Disposición adicional décima. *Ingresos por venta de bienes y servicios prestados a terceros.*

1. No tendrán la naturaleza de recursos de la Seguridad Social los que resulten de las siguientes atenciones, prestaciones o servicios:

a) Los ingresos a los que se refieren los artículos 16.3 y 83 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, procedentes de la asistencia sanitaria prestada por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria a los usuarios sin derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como en los supuestos de seguros obligatorios privados y en todos aquellos supuestos, asegurados o no, en que aparezca un tercero obligado al pago.

b) Venta de productos, materiales de desecho o subproductos sanitarios o no sanitarios, no inventariables, resultantes de la actividad de los centros sanitarios en los supuestos en que puedan realizarse tales actividades con arreglo a la Ley General de Sanidad, el texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, y demás disposiciones sanitarias.

c) Ingresos procedentes del suministro o prestación de servicios de naturaleza no estrictamente asistencial.

d) Ingresos procedentes de convenios, ayudas o donaciones finalistas o altruistas, para la realización de actividades investigadoras y docentes, la promoción de trasplantes, donaciones de sangre o de otras actividades similares. No estarán incluidos los ingresos que correspondan a programas especiales financiados en los presupuestos de los departamentos ministeriales.

e) En general, todos los demás ingresos correspondientes a atenciones o servicios sanitarios que no constituyan prestaciones de la Seguridad Social.

2. El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad fijará el régimen de precios y tarifas de tales atenciones, prestaciones y servicios, tomando como base sus costes estimados.

3. Destino de los ingresos:

a) Los ingresos a que se refieren los apartados anteriores generarán crédito por el total de su importe y se destinarán a cubrir gastos de funcionamiento, excepto retribuciones de personal, y de inversión de reposición de las instituciones sanitarias, así como a atender los objetivos sanitarios y asistenciales correspondientes.

No obstante, los ingresos derivados de contratos o convenios de colaboración para actividades investigadoras podrán generar crédito por el total de su importe y se destinarán a cubrir todos los gastos previstos para su realización. En el caso de que toda o parte de la generación de crédito afectase al capítulo I, el personal investigador no adquirirá por este motivo ningún derecho laboral al finalizar la actividad investigadora.

b) La distribución de tales fondos respetará el destino de los procedentes de ayudas o donaciones.

c) Dichos recursos serán reclamados por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, en nombre y por cuenta de la Administración General del Estado, para su ingreso en el Tesoro Público. El Tesoro Público, por el importe de las generaciones de crédito aprobadas por el titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, procederá a realizar las transferencias correspondientes a las cuentas que la Tesorería General de la Seguridad Social tenga abiertas, a estos efectos, para cada centro sanitario.

Disposición adicional undécima. *Competencias en materia de autorizaciones de gastos.*

Las competencias que corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en materia de autorizaciones de gastos serán ejercidas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en relación con la gestión del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.

A su vez, y en relación con la gestión del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, corresponderán al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad las competencias en materia de autorización de gastos de aquellas partidas que se financien con aportaciones finalistas del Presupuesto del Estado.

Disposición adicional duodécima. *Transferencia del Instituto Nacional de la Seguridad Social a las comunidades autónomas en relación a asegurados en otro Estado y que residen en España.*

Anualmente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social transferirá a las comunidades autónomas el saldo neto positivo obtenido en el ejercicio inmediato anterior y resultante de la

diferencia, en el ámbito nacional, entre el importe recaudado en concepto de cuotas globales por la cobertura de la asistencia sanitaria a los miembros de la familia de un trabajador asegurado en otro Estado que residen en territorio español, así como a los titulares de pensión y miembros de su familia asegurados en otro Estado que residan en España, y el importe abonado a otros Estados por los familiares de un trabajador asegurado en España que residan en el territorio de otro Estado, así como por los titulares de pensión y sus familiares asegurados en España que residan en el territorio de otro Estado, todo ello al amparo de la normativa internacional.

La distribución entre comunidades autónomas del saldo neto obtenido conforme al apartado anterior se realizará de forma proporcional al número de residentes asegurados procedentes de otros Estados y al período de residencia en cada una de las comunidades autónomas, con cobertura sanitaria en base a certificado emitido por el organismo asegurador y debidamente inscrito en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

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

1. En el convenio especial a que se refiere el artículo 51.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones abarcarán el periodo comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo, y la fecha en la que el trabajador cumpla la edad a que se refiere el artículo 205.1.a), en los términos establecidos en los apartados siguientes.

2. A tal efecto, las cotizaciones por el referido periodo se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador, en los últimos seis meses de ocupación cotizada, el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del convenio especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, correspondiente al periodo en el que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio de desempleo, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculándola en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del convenio especial.

Las cotizaciones correspondientes al convenio serán a cargo del empresario hasta la fecha en que el trabajador cumpla los sesenta y tres años, salvo en los casos de expedientes de despido colectivo por causas económicas, en los que dicha obligación se extenderá hasta el cumplimiento, por parte del trabajador, de los sesenta y un años.

Dichas cotizaciones se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social, bien de una sola vez, dentro del mes siguiente al de la notificación por parte del citado servicio común de la cantidad a ingresar, bien de manera fraccionada garantizando el importe pendiente mediante aval solidario o a través de la sustitución del empresario en el cumplimiento de la obligación por parte de una entidad financiera o aseguradora, previo consentimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de sesenta y tres o, en su caso, sesenta y un años, las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a su exclusivo cargo, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad a que se refiere el artículo 205.1.a), o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4.

3. En caso de fallecimiento del trabajador o de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente durante el período de cotización correspondiente al empresario, este tendrá derecho al reintegro de las cuotas que, en su caso, se hubieran ingresado por el convenio especial correspondientes al período posterior a la fecha en que tuviera lugar el fallecimiento o el reconocimiento de la pensión, previa regularización anual y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

4. Si durante el período de cotización a cargo del empresario el trabajador realizase alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, las cuotas coincidentes con las correspondientes a la actividad realizada, hasta la cuantía de estas últimas, se aplicarán al pago del convenio especial durante el período a cargo del

trabajador recogido en el último párrafo del apartado 2, en los términos que reglamentariamente se determinen y sin perjuicio del derecho del empresario al reintegro de las cuotas que procedan, de existir remanente en la fecha en que aquel cause la pensión de jubilación.

5. Los reintegros a que se refieren los apartados 3 y 4 devengarán el interés legal del dinero vigente en la fecha en que se produzca su hecho causante, calculado desde el momento en que tenga lugar hasta la propuesta de pago.

A tal efecto, el hecho causante del reintegro tendrá lugar en la fecha del fallecimiento del trabajador o en aquella en la que este hubiera causado pensión de incapacidad permanente para los supuestos previstos en el apartado 3, y en la fecha en que el trabajador hubiera causado pensión de jubilación, para el supuesto previsto en el apartado 4.

6. En lo no previsto en los apartados precedentes, este convenio especial se regirá por lo dispuesto en las normas reglamentarias reguladoras del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Disposición adicional decimocuarta. *Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia.*

1. A partir del 1 de abril de 2019, los convenios especiales que se suscriban según lo previsto 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, se regirán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto.

2. Estos convenios especiales surtirán efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica regulada en el artículo 18 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 y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguientes a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

3. Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. Lo establecido en esta disposición no afecta al rango del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, que podrá ser modificado mediante norma de igual rango.

Disposición adicional decimoquinta. *Comisión de seguimiento del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.*

Una comisión, constituida por representantes de la Administración de la Seguridad Social, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de otros departamentos ministeriales con competencias económicas o en el medio rural, agricultura y ganadería, junto con representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de empleadores y trabajadores de ámbito estatal, velará porque los beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios incentiven la estabilidad en el empleo, la mayor duración de los contratos, y la mayor utilización de los contratos fijos discontinuos, así como para evitar un incremento de costes perjudicial para la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias.

Esta comisión analizará, a partir del uno de enero de 2017, las cotizaciones efectivas y el cumplimiento de los criterios generales de separación de fuentes de financiación. Asimismo, revisará las reducciones establecidas en la disposición transitoria decimoctava en el supuesto de que los tipos de cotización generales se hayan modificado, al objeto de cumplir los objetivos expresados en el párrafo anterior.

Disposición adicional decimosexta. *Cónyuge del titular de la explotación agraria.*

Las referencias al cónyuge del titular de la explotación agraria contenidas en el capítulo IV del título IV de esta ley se entenderán también realizadas a la persona ligada de forma estable con aquel por una relación de afectividad análoga a la conyugal una vez que se regule, en el ámbito del campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social y de los

regímenes que conforman el mismo, el alcance del encuadramiento de la pareja de hecho del empresario o del titular del negocio industrial o mercantil o de la explotación agraria o marítimo-pesquera.

Disposición adicional decimoséptima. *Adecuación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, al objeto de hacer converger la intensidad de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia con la de los trabajadores por cuenta ajena, las bases medias de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos experimentarán un crecimiento al menos similar al de las medias del Régimen General.

Las previsiones en materia de cotización del citado régimen especial recogidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado se debatirán, con carácter previo, en el marco del diálogo social.

Se tendrá en cuenta la posibilidad, prevista en los artículos 25.3 y 27.2.c) de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, de establecer exenciones, reducciones o bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos que, por su naturaleza, tienen especiales dificultades para aumentar su capacidad económica y de generación de rentas, o para aquellos sectores profesionales que de forma temporal puedan sufrir recortes importantes en sus ingresos habituales.

Disposición adicional decimoctava. *Encuadramiento de los profesionales colegiados.*

1. Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia, en las condiciones establecidas en esta ley y en el 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, que requiera la incorporación a un colegio profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se entenderán incluidos en el campo de aplicación del mismo, debiendo solicitar, en su caso, la afiliación y, en todo caso, el alta en dicho régimen en los términos reglamentariamente establecidos.

Si el inicio de la actividad por el profesional colegiado se hubiera producido entre el 10 de noviembre de 1995 y el 31 de diciembre de 1998, el alta en el citado régimen especial, de no haber sido exigible con anterioridad a esta última fecha, deberá solicitarse durante el primer trimestre de 1999 y surtirá efectos desde el día primero del mes en que se hubiere formulado la correspondiente solicitud. De no formularse esta en el mencionado plazo, los efectos de las altas retrasadas serán los reglamentariamente establecidos, fijándose como fecha de inicio de la actividad el 1 de enero de 1999.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, quedan exentos de la obligación de alta en dicho régimen especial los colegiados que opten o hubieren optado por incorporarse a la mutualidad de previsión social que pudiera tener establecida el correspondiente colegio profesional, siempre que la citada mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad al 10 de noviembre de 1995 al amparo del apartado 2 del artículo 1 del Reglamento de Entidades de Previsión Social, aprobado por el Real Decreto 2615/1985, de 4 de diciembre. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

2. Quedarán exentos de la obligación de alta prevista en el primer párrafo del apartado anterior los profesionales colegiados que hubieran iniciado su actividad con anterioridad al 10 de noviembre de 1995, cuyos colegios profesionales no tuvieran establecida en tal fecha una mutualidad de las amparadas en el apartado 2 del artículo 1 del citado Reglamento de Entidades de Previsión Social, y que no hubieran sido incluidos antes de la citada fecha en este régimen especial. No obstante, los interesados podrán voluntariamente optar, por una sola vez y durante 1999, por solicitar el alta en el mencionado régimen especial, la cual tendrá efectos desde el día primero del mes en que se formule la solicitud.

Los profesionales colegiados que hubieran iniciado su actividad con anterioridad al 10 de noviembre de 1995 y estuvieran integrados en tal fecha en una mutualidad de las

mencionadas en el apartado anterior, deberán solicitar el alta en dicho régimen especial en caso de que decidan no permanecer incorporados en la misma en el momento en que se lleve a término la adaptación prevenida en el apartado 3 de la disposición transitoria quinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. Si la citada adaptación hubiese tenido lugar antes del 1 de enero de 1999, mantendrá su validez la opción ejercitada por el interesado al amparo de lo establecido en la mencionada disposición transitoria.

3. En cualquiera de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, la inclusión en el citado régimen especial se llevará a cabo sin necesidad de mediar solicitud previa de los órganos superiores de representación de los respectivos colegios profesionales.

4. Las mutualidades de previsión social autorizadas para actuar como alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, desde el 1 de marzo de 2021, deberán poner a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social antes de finalizar el mes natural siguiente a la situación de alta o de baja, de forma telemática, una relación de los profesionales colegiados integrados en las mismas como alternativas al citado régimen especial en la que se indique expresamente la fecha en que quedó incluido cada uno de ellos, cuál es su actividad profesional y, en su caso, la fecha de baja en la mutualidad por cese de actividad.

Disposición adicional decimonovena. *Ámbito de protección de las mutualidades de previsión social alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

1. Las mutualidades de previsión social que, en virtud de lo establecido en la disposición adicional decimoctava son alternativas al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con respecto a profesionales colegiados, deberán ofrecer a sus afiliados, mediante el sistema de capitalización individual y la técnica aseguradora bajo los que operan, de forma obligatoria, las coberturas de jubilación; incapacidad permanente; incapacidad temporal, incluyendo maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo; y fallecimiento que pueda dar lugar a viudedad y orfandad.

2. Las prestaciones que se otorguen por las mutualidades en su condición de alternativas al citado régimen especial, cuando adopten la forma de renta, habrán de alcanzar en el momento de producirse cualquiera de las contingencias cubiertas a que se refiere el apartado anterior, un importe no inferior al 60 por ciento de la cuantía mínima inicial que para la respectiva clase de pensión rija en el sistema de la Seguridad Social o, si resultara superior, el importe establecido para las pensiones no contributivas de la Seguridad Social. Si tales prestaciones adoptaran la forma de capital, este no podrá ser inferior al importe capitalizado de la cuantía mínima establecida para caso de renta.

Se considerará, asimismo, que se cumple con la obligación de cuantía mínima de la prestación, si las cuotas a satisfacer por el mutualista, cualesquiera que sean las contingencias contratadas con la mutualidad alternativa, de entre las obligatorias a que se refiere el apartado 1, equivalen al 80 por ciento de la cuota mínima que haya de satisfacerse con carácter general en este régimen especial.

3. Las aportaciones y cuotas que los mutualistas satisfagan a las mutualidades en su condición de alternativas al mencionado régimen especial, en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias cubiertas por el mismo, serán deducibles con el límite de la cuota máxima por contingencias comunes que esté establecida, en cada ejercicio económico, en dicho régimen especial.

Disposición adicional vigésima. *Coeficientes reductores de la edad de jubilación de los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza.*

1. La edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación conforme al artículo 205.1.a), se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados como miembros del Cuerpo de la Ertzaintza o como integrantes de los colectivos que quedaron incluidos en el mismo.

La aplicación de la reducción de la edad de jubilación prevista en el párrafo anterior en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los sesenta años, o a la de cincuenta y nueve años en los supuestos en que se acrediten treinta y cinco o más años de actividad efectiva y cotización en el Cuerpo de la Ertzaintza, o en los colectivos que quedaron incluidos en el mismo, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad a que se refiere el párrafo anterior.

2. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Tanto la reducción de la edad como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquella, que se establecen en el apartado anterior, serán de aplicación a los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza que hayan permanecido en situación de alta por dicha actividad hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación.

Asimismo, mantendrán el derecho a estos mismos beneficios quienes habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el apartado 1 de esta disposición adicional cesen en su actividad como miembro de dicho cuerpo pero permanezcan en alta por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de esta queden encuadrados.

3. En relación con el colectivo al que se refiere esta disposición procederá aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador. Estos tipos de cotización se ajustarán a la situación del colectivo de activos y pasivos.

4. El sistema establecido en la presente disposición adicional será de aplicación después de que en la Comisión Mixta de Cupo se haga efectivo un acuerdo de financiación por parte del Estado de la cuantía anual correspondiente a las cotizaciones recargadas que se deban implantar como consecuencia de la pérdida de cotizaciones por el adelanto de la edad de jubilación y por el incremento en las prestaciones en los años en que se anticipe la edad de jubilación, en cuantía equiparable a la que la Administración del Estado abona en los casos de jubilación anticipada de los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado en el Régimen de Clases Pasivas.

Disposición adicional vigésima bis. *Coeficientes reductores de la edad de jubilación de los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra.*

1. La edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación conforme al artículo 205.1.a), se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados como miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra.

La aplicación de la reducción de la edad de jubilación prevista en el párrafo anterior en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los sesenta años, o a la de cincuenta y nueve años en los supuestos en que se acrediten treinta y cinco o más años de actividad efectiva y cotización en el Cuerpo de Mossos d'Esquadra sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad a que se refiere el párrafo anterior.

2. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Tanto la reducción de la edad como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquélla, que se establecen en el apartado anterior, serán de aplicación a los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra que hayan permanecido en situación de alta por dicha actividad hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación.

Asimismo, mantendrán el derecho a estos mismos beneficios quienes habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el apartado 1 de esta disposición adicional cesen en su actividad como miembro de dicho cuerpo, pero permanezcan en alta por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de ésta queden encuadrados.

3. En relación con el colectivo al que se refiere esta disposición, procederá aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador.

4. El sistema establecido en la presente disposición adicional será de aplicación a partir de la entrada en vigor de esta ley y, en ejercicios posteriores, en el marco de la Comisión Bilateral Generalidad-Estado se ajustarán los tipos de cotización y se actualizará el cálculo de la transferencia nominativa con la que la Administración General del Estado financiará a la Generalitat de Catalunya el coste de la jubilación anticipada de la Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.

Disposición adicional vigésima ter. *Coeficientes reductores de la edad de jubilación de los miembros de la Policía Foral de Navarra.*

1. La edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación conforme al artículo 205.1.a), se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados como miembros de la Policía Foral de Navarra.

La aplicación de la reducción de la edad de jubilación prevista en el párrafo anterior, en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los sesenta años, o a la de cincuenta y nueve años en los supuestos en que se acrediten treinta y cinco o más años de actividad efectiva y cotización en de la Policía Foral de Navarra sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad a que se refiere el párrafo anterior.

2. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Tanto la reducción de la edad como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquélla, que se establecen en el apartado anterior, serán de aplicación a los miembros de la Policía Foral de Navarra que hayan permanecido en situación de alta por dicha actividad hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación.

Asimismo, mantendrán el derecho a estos mismos beneficios quienes habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el apartado 1 de esta disposición adicional cesen en su actividad como miembro de dicho cuerpo pero permanezcan en alta por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de ésta queden encuadrados.

3. En relación con el colectivo al que se refiere esta disposición, procederá aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador.

4. El sistema establecido en la presente disposición adicional será de aplicación después de que en la Comisión Coordinadora Estado-Navarra se haga efectivo un acuerdo de financiación por parte del Estado de la cuantía anual correspondiente a las cotizaciones recargadas que se deban implantar como consecuencia de la pérdida de cotizaciones por el adelanto de la edad de jubilación y por el incremento en las prestaciones en los años en que se anticipe la edad de jubilación.

Disposición adicional vigésima primera. *Cómputo de períodos cotizados a los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra.*

1. A efectos de las pensiones de incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia del sistema de la Seguridad Social, en cualquiera de sus regímenes, se

computarán los períodos cotizados por los trabajadores a alguno de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra, siempre que tales períodos no se superpongan a otros cotizados en el citado sistema, tanto para acreditar los períodos de carencia en cada caso exigidos para la adquisición del derecho a pensión, como para determinar, en su caso, el porcentaje por años de cotización para el cálculo de la misma. Cuando para el cálculo de la base reguladora de la correspondiente pensión hubieran de tomarse en cuenta períodos que sean objeto de dicho cómputo, la determinación de las bases de cotización a considerar se llevará a cabo, partiendo de las retribuciones reales de los trabajadores en esos períodos, aplicando las normas de cotización vigentes en cada momento en el ámbito del Régimen General de la Seguridad Social.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, no se computarán en ningún caso los períodos cotizados a los expresados Montepíos cuando por los mismos, acumulados en su caso a otros, se haya reconocido derecho a pensión en tales Montepíos.

2. Lo establecido en la presente disposición será aplicable con carácter retroactivo, siendo revisables, a instancia de parte, los expedientes que en su día fueron resueltos por la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social, si bien los efectos económicos de dichas revisiones solo se producirán a partir del día primero del mes siguiente al de la fecha de la correspondiente solicitud.

3. El cómputo que se regula en los párrafos anteriores se realizará en tanto en cuanto por la Comunidad Foral de Navarra se proceda en igual sentido en relación con los períodos de cotización acreditados en el sistema de la Seguridad Social, en aplicación de lo previsto al respecto, a partir de la Ley Foral 13/1993, de 30 de diciembre, en las sucesivas Leyes Forales de Presupuestos Generales de Navarra y en el artículo 30 de la Ley Foral 10/2003, de 5 de marzo, sobre régimen transitorio de los derechos pasivos del personal funcionario de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra.

La presente disposición no será de aplicación en relación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, al Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y al Régimen Especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Disposición adicional vigésima segunda. *Informe sobre la adecuación y suficiencia de las pensiones del sistema de la Seguridad Social.*

El Gobierno elaborará quinquenalmente, desde la aprobación de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, un estudio, para su presentación en el Congreso de los Diputados y en el ámbito del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales, sobre los efectos de las medidas adoptadas en dicha norma en la suficiencia y adecuación de las pensiones de la Seguridad Social.

Disposición adicional vigésima tercera. *Bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta en determinadas relaciones laborales de carácter especial y reducciones respecto de trabajadores de determinados ámbitos geográficos.*

(Derogada)

Disposición adicional vigésima cuarta. *Aplicación de los beneficios en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.*

(Derogada)

Disposición adicional vigésima quinta. *Asimilación a un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento por resolución judicial.*

A efectos de la aplicación de esta ley, sin perjuicio de poder acreditarse el grado de discapacidad, en grado igual o superior al 65 por ciento, mediante el certificado emitido por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales o por el órgano competente de la comunidad autónoma, se entenderá que están afectadas por una discapacidad, en un grado igual o superior al 65 por ciento, aquellas personas para las que, como medida de apoyo a su

capacidad jurídica y mediante resolución judicial, se haya nombrado un curador con facultades de representación plenas para todos los actos jurídicos.

Disposición adicional vigésima sexta. *Cónyuges de titulares de establecimientos familiares.*

En aquellos supuestos en que quede acreditado que uno de los cónyuges ha desempeñado, durante el tiempo de duración del matrimonio, trabajos a favor del negocio familiar sin que se hubiese cursado el alta en la Seguridad Social en el régimen que correspondiese, el juez que conozca del proceso de separación, divorcio o nulidad comunicará tal hecho a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al objeto de que por esta se lleven a cabo las actuaciones que procedan. Las cotizaciones no prescritas que, en su caso, se realicen por los períodos de alta que se reconozcan surtirán todos los efectos previstos en el ordenamiento, para causar las prestaciones de Seguridad Social. El importe de tales cotizaciones será imputado al negocio familiar y, en consecuencia, su abono correrá por cuenta del titular del mismo.

Disposición adicional vigésima séptima. *Subsidio extraordinario por desempleo.*

(Derogada)

Disposición adicional vigésima octava. *Excepciones a la cobertura obligatoria de todas las contingencias en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

1. La cobertura de la contingencia por incapacidad temporal, por cese de actividad y de formación profesional, no resultará obligatoria en el caso de socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, que cuente con la autorización de la Seguridad Social para colaborar en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal y otorgue la protección por las citadas contingencias, con un alcance al menos equivalente al regulado para el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

2. La cobertura de la contingencia por incapacidad temporal, de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por el cese de actividad y formación profesional, no resultará exigible en el caso de los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica, incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos al amparo del Real Decreto 3325/1981, de 29 de diciembre, y de la Orden TAS/820/2004, de 12 de marzo.

Disposición adicional vigésima novena. *Convenio especial para los afectados por la crisis.*

Quienes acrediten, a la fecha de entrada en vigor de la norma reglamentaria que desarrolle esta modalidad de convenio, una edad entre los 35 y 43 años así como una laguna de cotización de al menos tres años entre el 2 de octubre de 2008 y el 1 de julio de 2018, podrán suscribir convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social para la recuperación de un máximo de dos años en el periodo antes descrito.

Dichas cotizaciones computarán exclusivamente a los efectos de incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia, llevándose a cabo en los términos que se determine reglamentariamente.

Disposición adicional trigésima. *Aplicación del nuevo artículo 249 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

Lo dispuesto en los artículos 151 y 249 bis de este texto refundido, conforme a lo establecido por el Real Decreto-ley para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, solo será de aplicación a los

contratos de carácter temporal cuya duración sea igual o inferior a cinco días cuya prestación de servicios se inicie a partir de 1 de enero de 2019.

Disposición adicional trigésima primera. *Devolución de cuotas en supuestos de variación de datos de empresas y trabajadores.*

Cuando se solicite fuera de plazo reglamentario una variación de los datos aportados con anterioridad o una corrección de los mismos, tanto de empresarios como de trabajadores, y proceda la devolución de las cuotas ingresadas, únicamente se tendrá derecho al reintegro del importe que corresponda a las tres mensualidades anteriores a la fecha de la solicitud.

Disposición adicional trigésima segunda. *Financiación de la acción protectora de la Seguridad Social en cumplimiento del principio de separación de fuentes consagrado en el Pacto de Toledo.*

1. En aras de hacer efectiva la separación de fuentes de financiación en cumplimiento de la recomendación primera del Pacto de Toledo, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 109.1.a) de esta ley, la Ley de Presupuestos Generales del Estado contemplará anualmente una transferencia del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social para la financiación de los beneficios y exenciones en cotización a la Seguridad Social de determinados regímenes y colectivos, el coste del reconocimiento de la prestación anticipada de jubilación por aplicación de coeficientes reductores cuando no se haya previsto cotización adicional, el coste de la integración de los periodos no cotizados en la determinación de la base reguladora y de la cuantía de las prestaciones del sistema, las reducciones legalmente establecidas en la cotización a la Seguridad Social, el coste de la pensión de jubilación anticipada involuntaria en edades inferiores a la edad ordinaria de jubilación, así como el incremento de la cuantía de las prestaciones contributivas sujetas a límites de ingresos.

Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 109.2, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado se fijará, todos los años, el importe de las prestaciones que serán financiadas con una transferencia del Estado a la Seguridad Social, entre las que se incluirá la prestación contributiva de nacimiento y cuidado de menor, el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, las pensiones y subsidios en favor de familiares, así como la prestación de orfandad cuando la causante hubiera fallecido como consecuencia de violencia contra la mujer.

2. Cualquiera otra transferencia del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social destinada a la financiación de las prestaciones contributivas y no contributivas del Sistema de Seguridad Social deberá contar con informe previo del Ministerio de Hacienda y Función Pública para poder ser incorporado a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Disposición adicional trigésima tercera. *Modificación de la competencia territorial de órganos provinciales de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.*

1. La competencia de las Direcciones Provinciales de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y de las unidades dependientes de las mismas se podrá extender a procedimientos y actuaciones correspondientes a ámbitos territoriales diferentes al de su demarcación provincial, en las condiciones y términos establecidos mediante Resolución del máximo órgano de dirección de la entidad o servicio común, que habrá de ser objeto de publicación en el Boletín Oficial del Estado.

2. En los supuestos de extensión de la competencia territorial acordada de conformidad con lo establecido en el apartado anterior, a efectos de impugnaciones y recursos, se entenderá que el acto administrativo se ha adoptado por el órgano o unidad territorial al que le hubiere correspondido dictarlo de no haberse producido la extensión competencial referida.

Disposición adicional trigésima cuarta. *Habilitación a los autorizados del Sistema RED.*

Conforme a lo previsto en el artículo 131 de esta ley, los autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED) estarán habilitados para efectuar por medios electrónicos las solicitudes y demás

trámites relativos a la afiliación de los trabajadores, a los aplazamientos en el pago de deudas, a las moratorias en el pago de cotizaciones y a las devoluciones de ingresos indebidos con la Seguridad Social correspondientes a los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar en cuyo nombre actúen.

Los autorizados a los que se refiere esta disposición también podrán facilitar a la Administración de la Seguridad Social, a través del Sistema RED y previo consentimiento de los interesados, el teléfono móvil de los trabajadores o asimilados a ellos que causen alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. En tal consentimiento deberá incluirse de manera expresa la autorización para el uso del teléfono móvil como medio de identificación fehaciente de aquellos, así como la aceptación por su parte del envío de comunicaciones y avisos por la Administración de la Seguridad Social.

Disposición adicional trigésima quinta. *Convenios del Instituto Nacional de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina con las Comunidades Autónomas y con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.*

El Instituto Nacional de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina incluirán en los correspondientes convenios que suscriba con las Comunidades Autónomas y, en su caso, con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, objetivos específicos relacionados con el acceso electrónico a la historia clínica de los trabajadores previsto en el artículo 71.3 de la presente ley, así como con el intercambio de información y el seguimiento de dichos accesos.

Disposición adicional trigésima sexta. *Financiación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.*

La financiación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género del artículo 60, se realizará mediante una transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.

Disposición adicional trigésima séptima. *Alcance temporal de las acciones positivas para la reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas.*

1. A los efectos de esta ley, se entiende por brecha de género de las pensiones de jubilación el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por las mujeres respecto del importe de las pensiones causadas por los hombres.

El derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas, para la reducción de la brecha de género, previsto en el artículo 60 se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación, causadas en el año anterior, sea superior al 5 por ciento.

2. Además del complemento por brecha de género del artículo 60, en el marco del diálogo social, se podrán fijar con carácter temporal otras medidas de acción positiva para el cálculo de las prestaciones en favor de las mujeres.

3. Con el objetivo de garantizar la adecuación de la medida de corrección introducida para la reducción de la brecha de género en pensiones el Gobierno de España, en el marco del diálogo social, deberá realizar una evaluación periódica, cada cinco años, de sus efectos.

4. Una vez que la brecha de género de las pensiones de jubilación de un año sea igual o inferior al 5 por ciento, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de ley para derogar el artículo 60 y las demás medidas que hayan podido ser adoptadas en dicha materia, previa consulta con los interlocutores sociales.

Disposición adicional trigésima octava. *Gastos de manutención y gastos y pluses de distancia por desplazamiento de los músicos.*

Uno. En la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social de los músicos sujetos a la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, regulada por el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, cuando se desplacen a realizar actuaciones mediante contratos de menos de cinco días, se computarán los gastos de manutención y los gastos y pluses de distancia por el desplazamiento de aquellos desde su domicilio a la

localidad donde se celebre el espectáculo, en los mismos términos y condiciones establecidas para los conceptos regulados en los párrafos a) y b) del artículo 147.2 de esta ley.

Dos. En caso de que se haya producido un pronunciamiento judicial firme que tenga causa en procedimientos sancionadores y de liquidación de cuotas a la Seguridad Social antes de la entrada en vigor de la Ley 14/2021, de 11 de octubre, por la que se modifica el Real Decreto Ley 17/2020, de 5 de mayo, por la que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019, se procederá a la condonación de la deuda siempre y cuando no hayan transcurrido más de 5 años desde la fecha de levantamiento del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición adicional trigésima novena. *Seguimiento de la revalorización de las pensiones y garantía de mantenimiento de poder adquisitivo de las pensiones.*

Con el objetivo de preservar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y garantizar la suficiencia económica de los pensionistas, el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas realizarán, en el marco del diálogo social, una evaluación periódica, cada cinco años, de los efectos de la revalorización anual de la que se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. En caso de que se observase alguna desviación, dicha evaluación incorporará una propuesta de actuación para preservar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Disposición adicional cuadragésima. *Pensión de viudedad de parejas de hecho en supuestos excepcionales.*

Con carácter excepcional, se reconocerá derecho a la pensión de viudedad, con efectos de entrada en vigor de la presente Disposición, cuando, habiéndose producido el fallecimiento de uno de los miembros de la pareja de hecho con anterioridad a la misma, concurran las siguientes circunstancias:

a) Que a la muerte del causante, reuniendo éste los requisitos de alta y cotización a que se refiere el artículo 219 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no se hubiera podido causar derecho a pensión de viudedad.

b) Que el beneficiario pueda acreditar en el momento de fallecimiento del causante la existencia de pareja de hecho, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 221.

c) Que el beneficiario no tenga reconocido derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social.

d) Para acceder a la pensión regulada en la presente Disposición, la correspondiente solicitud deberá ser presentada en el plazo improrrogable de los doce meses siguientes a la entrada en vigor de la misma. La pensión reconocida tendrá efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a la solicitud, siempre que se cumplan todos los requisitos previstos en esta Disposición.

Disposición adicional cuadragésima primera. *Medidas de protección social de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Cuando, conforme a lo establecido en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo del Consejo de Ministros, se active el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, y las empresas afectadas obtengan autorización de la autoridad laboral para su aplicación, podrán reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, y estas acceder a la prestación regulada en esta disposición, en los términos y condiciones establecidos en la misma.

Podrán acceder a esta prestación del Mecanismo RED las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga

reducción, sin que sea necesario acreditar un periodo mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

Asimismo, podrán acceder a dicha prestación las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo sea anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

Esta prestación será incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción, regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre.

Asimismo, es incompatible con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se aplica el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

2. El procedimiento para la solicitud y el reconocimiento del derecho a esta prestación se desarrollará reglamentariamente, mediante orden de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformidad con las siguientes reglas:

a) La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal.

En dicha solicitud constarán los datos de todas las personas trabajadoras que pudieran resultar afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, que sean necesarios para el reconocimiento del derecho. En todo caso se hará constar la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral y, en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

b) El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes, a computar desde la fecha de la notificación de la resolución de la autoridad laboral, en la que se autorice la aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o desde la del certificado del silencio administrativo.

En caso de presentación fuera de plazo, el derecho nacerá el día de la solicitud. En este supuesto, la empresa deberá abonar a la persona trabajadora el importe que hubiese percibido en concepto de prestación del mecanismo RED desde el primer día en que se hubiese aplicado la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

c) El acceso a la prestación requerirá la inscripción de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

3. La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora.

En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

4. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada de conformidad con el apartado anterior, el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida.

No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

En caso de que la relación laboral sea a tiempo parcial, la cuantía máxima contemplada en el párrafo anterior se determinará teniendo en cuenta el indicador público de rentas de

efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período a que se refiere el apartado 3.

5. Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa ingresará la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

6. La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

7. La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Mecanismo RED en la empresa.

8. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo.

El tiempo de percepción de la prestación no tendrá la consideración de periodo de ocupación cotizado, a los efectos de lo previsto en el artículo 269.1. No obstante, el período de seis años a que se refiere dicho precepto se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera percibido la citada prestación.

En el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el periodo temporal de referencia.

9. La prestación se suspenderá cuando la relación laboral se suspenda por una causa distinta de la aplicación del Mecanismo.

10. La prestación se extinguirá si se causa baja en la empresa por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

11. Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal gestionar las funciones y servicios derivados de la prestación regulada en esta disposición y declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de estas prestaciones, sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración laboral en materia de sanciones.

Igualmente, corresponde a la entidad gestora competente declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por las personas trabajadoras y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario.

Cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena incluidos dentro Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, las competencias a las que se refiere este apartado corresponderán al Instituto Social de la Marina.

12. Transcurrido el respectivo plazo fijado para el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas o de responsabilidad empresarial sin haberse efectuado el mismo, corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social proceder a su recaudación en vía ejecutiva de conformidad con las normas reguladoras de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, devengándose el recargo y el interés de demora en los términos y condiciones establecidos en esta ley.

13. Frente a las resoluciones de la entidad gestora relativas a esta prestación, podrá la persona trabajadora formular reclamación previa, en el plazo de los treinta días hábiles siguientes a la notificación de la resolución, en los términos previstos en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

14. La prestación regulada en esta disposición se financiará con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

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

Al objeto de reducir las cargas administrativas de las empresas, reglamentariamente se establecerá por el Servicio Público de Empleo Estatal y la Tesorería General de la Seguridad

Social, un procedimiento único a través del cual las empresas puedan comunicar, a ambas entidades, el inicio y finalización de los períodos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo de los trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal de empleo.

A través de dicho procedimiento las empresas deberán poder comunicar esta información de tal forma que la misma surta efecto para el desarrollo de la totalidad de las competencias de ambas entidades.

Disposición adicional cuadragésima tercera. *Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.*

1. Respecto de los contratos para la formación en alternancia a los que se refiere el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, cuando se celebren a tiempo completo, el empresario estará obligado a cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

1.º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social, las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas a las que se refiere el ordinal anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.

2. La base de cotización a efecto de prestaciones será la base mínima mensual de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo que el importe de la base de cotización a que se refiere el ordinal 2.º del apartado anterior sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.

3. A los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas en esta disposición para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.

4. A los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que, a la entrada en vigor de esta disposición, estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje.

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

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en esta disposición adicional, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis, que se indican a continuación:

a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los artículos 47.1 y 47.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el artículo 47.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al artículo 47 bis. 1. a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1.º El 60 por ciento, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.

2.º El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.

3.º El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.

e) El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las exenciones previstas en letras a), d) y e) de este apartado resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las exenciones reguladas en esta disposición se aplicarán respecto de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados.

El Consejo de Ministros, atendiendo a las circunstancias que concurran en la coyuntura macroeconómica general o en la situación en la que se encuentre determinado sector o sectores de la actividad, podrá impulsar las modificaciones legales necesarias para modificar los porcentajes de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social reguladas en esta disposición, así como establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el artículo 47 bis.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las exenciones en la cotización a que se refiere esta disposición adicional no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

3. Para la aplicación de estas exenciones no resultará de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20.

4. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos.

5. Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. La

declaración hará referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación estas declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

6. Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos a los que se refieren las letras a), d) y e) del apartado 1, una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas a las que se refiere esta disposición.

Para que la exención resulte de aplicación, esta declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

7. Las comunicaciones y declaraciones responsables a las que se refieren los apartados anteriores se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

8. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, conforme a lo establecido en las letras a), d) y e) del apartado 1.

El Servicio Público de Empleo Estatal, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a todos los requisitos establecidos en la misma y en la presente disposición.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo, según la verificación realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refieren las letras a), d) y e) del apartado 1, cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

9. Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones conforme a lo establecido en las letras a), d) y e) del apartado 1, que incumplan las obligaciones de formación a las que se refieren estas letras deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa determinación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento de estas obligaciones y de los importes a reintegrar.

10. Las exenciones en la cotización reguladas en la presente disposición adicional estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante un mínimo de seis meses y un máximo de dos años siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Disposición adicional cuadragésima quinta. *Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias, la vigilancia del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.

A tales efectos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará acciones de control sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, pudiendo iniciarse en caso de incumplimiento de la normativa los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas.

En particular, vigilará la veracidad, inexactitud u omisión de datos o declaraciones responsables proporcionadas por las empresas o por cualquier otra información que haya sido utilizada para el cálculo de las correspondientes liquidaciones de cuotas, y sobre la indebida existencia de actividad laboral durante los períodos comunicados por la empresa de suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada de trabajo, en los que se hayan aplicado exenciones en la cotización.

2. Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la vigilancia en el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad social, que incluye la correcta aplicación de las reducciones a que se refiere la Disposición adicional 47.ª, la Tesorería General de la Seguridad Social realizará sus funciones de control en la cotización de estas contribuciones empresariales y de las reducciones en la cotización u otros beneficios que se apliquen las empresas por tales contribuciones, en el marco de sus competencias en materia de gestión y control de la cotización y de la recaudación de las cuotas y demás recursos de financiación del sistema de la Seguridad Social.

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

Las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo autorizados con base en lo previsto en el artículo 47.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores se beneficiarán, en el ámbito de las prestaciones contributivas por desempleo vinculadas a dichos expedientes, de las medidas siguientes:

a) La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje del 70 por ciento, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, serán de aplicación las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3.

b) El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

c) Las personas afectadas tendrán derecho al reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

Disposición adicional cuadragésima séptima. *Reducciones de cuotas de las contribuciones empresariales a los planes de empleo.*

1. Por las contribuciones empresariales satisfechas mensualmente a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, y a los instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las Comunidades

Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social, las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones en los términos dispuestos en el párrafo siguiente.

El importe máximo de estas contribuciones a las que se aplicará una reducción del cien por ciento es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

2. Estas reducciones de cuotas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras, periodo de liquidación e importe de las contribuciones empresariales efectivamente realizadas.

Para que la reducción de cuotas resulte de aplicación estas comunicaciones se deberán presentar, de conformidad con lo establecido en el artículo 147.3, antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

Las referidas comunicaciones se deberán realizar mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

3. Para la obtención de estas reducciones de cuotas la empresa deberá de encontrarse al corriente de pago en las cuotas de la Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 20, con excepción de lo indicado en su apartado 1.

Disposición adicional cuadragésima octava. *Prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectado por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Uno. Podrán causar derecho a la prestación para la sostenibilidad de la actividad regulada en esta disposición, las personas trabajadoras autónomas que desarrollen su actividad en un sector afectado por el Acuerdo del Consejo de Ministros que active el Mecanismo RED en su modalidad cíclica, previsto en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. Son requisitos para causar derecho a esta prestación los siguientes:

1. Comunes a todos los trabajadores autónomos:

1.1 Estar de alta en el régimen especial al que se encuentre adscrita la actividad.

1.2 Estar al corriente en el pago de obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

1.3 No prestar servicios por cuenta ajena o por cuenta propia en otra actividad no afectada por el mecanismo RED o, siéndolo, no haber adoptado las medidas previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores salvo lo dispuesto en al apartado cuarto de esta disposición adicional sobre incompatibilidades.

1.4 No percibir una prestación de cese de actividad o para la sostenibilidad de la actividad.

1.5 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.

2. En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas tengan trabajadores asalariados, se exigirá igualmente:

2.1 Resolución de la autoridad laboral autorizando la aplicación del mecanismo RED para los trabajadores de la empresa.

2.2 Que la adopción de las medidas del mecanismo RED afecte al 75 por ciento de las personas en situación de alta con obligación de cotizar de la empresa.

2.3 Que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 75 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores.

2.4 Que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud de la prestación, por todas las actividades económicas, empresariales o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

2.5 Cumplir la empresa con las obligaciones laborales adquiridas como consecuencia de la adopción de medidas al amparo del Mecanismo RED y estar al corriente en el pago de salarios de los trabajadores.

3. En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados, se exigirá igualmente:

3.1 Que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 75 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores.

3.2 Que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud de la prestación, por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

Tres. Acción protectora.

El sistema de protección para la sostenibilidad de la actividad comprende las prestaciones siguientes:

1. Una prestación económica determinada aplicando a la base reguladora el 50 por ciento.

La base reguladora de la prestación económica será la correspondiente a la base prevista en el tramo 3 de la tabla reducida aplicable a las personas trabajadoras autónomas.

2. El abono por la entidad gestora de la prestación del 50 por ciento de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente calculada sobre la base reguladora de la prestación, siendo a cargo del trabajador el otro 50 por ciento. La entidad gestora abonará a la persona trabajadora autónoma junto con esta prestación el importe de la cuota que le corresponda, siendo la persona trabajadora autónoma la responsable del ingreso de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Cuatro. Incompatibilidades:

1. El percibo de esta prestación es incompatible con la percepción de una prestación de desempleo, de mecanismo RED, de cese de actividad, con la renta activa de inserción regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, o con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social, distinta de las anteriores, salvo que fueran compatibles con el trabajo.

2. Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, ya sea como consecuencia del trabajo por cuenta propia como por el trabajo por cuenta ajena, en caso de concurrir el derecho a causar dos prestaciones podrá elegir la más beneficiosa.

3. Es incompatible con otro trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena. En los supuestos en los que el trabajador autónomo se encuentre en situación de pluriactividad, en el momento del hecho causante de la prestación para la sostenibilidad de la actividad, esta prestación será compatible con la percepción de la remuneración por el trabajo por cuenta ajena que se venía desarrollando, siempre y cuando de la suma de la retribución mensual media de los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho y la prestación por cese de actividad, resulte una cantidad media mensual inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del nacimiento del derecho.

Cinco. Extinción.

1. El derecho a la protección se extinguirá en los siguientes casos:

1.1 Causar derecho a una prestación del sistema de la Seguridad Social.
1.2 Transcurso del plazo previsto para la percepción de la prestación.
1.3 Aumento de los ingresos de la empresa o del trabajador autónomo por encima de los límites establecidos.
1.4 La prestación se extinguirá si se causa baja en el RETA por cualquier motivo. Igualmente se extinguirá por imposición de sanción, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2. Los trabajadores autónomos con trabajadores asalariados verán extinguida su prestación, además de en los supuestos previstos en el apartado anterior, por los siguientes motivos:

2.1 Incumplimiento de las obligaciones adquiridas al adoptar el mecanismo RED.
2.2 La pérdida por la empresa de los beneficios a la Seguridad Social como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima cuarta.

Seis. Duración.

1. En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas tengan trabajadores asalariados, la duración de la prestación será de tres meses, con posibilidad de prórroga con carácter trimestral, sin que en ningún caso pueda exceder de un año, incluida la prórroga.
2. En el caso de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados, la duración de la prestación será la que figure en la solicitud sin que pueda exceder de seis meses. Excepcionalmente podrá otorgarse tres prórrogas de dos meses hasta un máximo de seis meses, de forma que en ningún caso esta prestación podrá tener una duración superior a un año.

Siete. Suspensión.

El derecho al sistema de protección para la sostenibilidad de la actividad se suspenderá en los siguientes supuestos:

1. Durante el período que corresponda por imposición de sanción por infracción leve o grave, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
2. Durante el cumplimiento de condena que implique privación de libertad.

El derecho a la percepción se reanudará previa solicitud del interesado, siempre que este acredite que ha finalizado la causa de suspensión y que se mantienen los requisitos.
El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión, siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes.
En caso de presentarse la solicitud transcurrido el plazo citado, la reanudación de la percepción tendrá efectos del primer día del mes siguiente a la solicitud.

Ocho. Obligaciones.

1. El trabajador autónomo con trabajadores por cuenta ajena perceptor de esta prestación deberá incorporarse a la actividad cuando se acuerde el levantamiento de las medidas adoptada en el mecanismo RED, y mantenerse en el desarrollo de la actividad al menos seis meses consecutivos.
2. También deberá mantenerse al corriente en las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores de la empresa.

3. El trabajador autónomo sin trabajadores por cuenta ajena perceptor de esta prestación, deberá incorporarse a la actividad cuando finalice el derecho a la prestación, y mantenerse en el desarrollo de la actividad al menos seis meses consecutivos.

Nueve. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones realizadas al sistema de protección por cese de actividad ni se considerará como consumido a efectos de la duración en futuros accesos a la misma.

El tiempo de percepción de esta prestación tendrá la consideración de alta a efectos de poder acreditar el requisito de alta previsto en el artículo 330.1.a), y las cotizaciones efectuadas durante la percepción de la prestación se tendrán en cuenta para el reconocimiento de un derecho posterior.

Diez. Prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas e incapacidad temporal.

La percepción de la prestación por incapacidad temporal es incompatible con la percepción de la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas. El tiempo en que se perciba la prestación por incapacidad temporal se descontará del tiempo de acceso a esta prestación.

Once. Prestación por nacimiento y cuidado de menor.

1. En el supuesto de que el hecho causante del acceso a esta prestación se produzca cuando el trabajador autónomo se encuentre en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, se seguirá percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor hasta que las mismas se extingan, en cuyo momento se pasará a percibir esta prestación, siempre que reúnan los requisitos legalmente establecidos.

2. Si durante la percepción de esta prestación económica la persona beneficiaria se encontrase en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, pasará a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, el órgano gestor, de oficio, reanudará el abono de la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas hasta el agotamiento del período de duración a que se tenga derecho.

Doce. Trabajadores autónomos económicamente dependientes. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes podrán causar derecho a la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas siempre que no presten servicios en otras empresas y la empresa para la que preste servicios se haya acogido a alguna de las medidas del 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se exigirá que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 50 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores, y que los rendimientos netos mensuales por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, durante dicho período, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

Trece. Órgano gestor.

El órgano gestor de la prestación será la mutua colaboradora o el Instituto Social de la Marina.

Catorce. Solicitud de la adopción de medidas por los trabajadores autónomos, autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas tengan trabajadores asalariados.

Los trabajadores autónomos a los que hace referencia este apartado que hayan solicitado la adopción del mecanismo RED en su modalidad cíclica prevista en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de al menos el 75 por ciento de la plantilla de la empresa, deberán solicitar a la autoridad laboral su inclusión en las medidas para poder tener acceso a esta prestación.

El informe que deba emitir la Inspección de Trabajo de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores analizará la situación de estos trabajadores autónomos.

Quince. Solicitud de la prestación.

1. Los trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas tengan trabajadores asalariados y hayan solicitado la adopción del mecanismo RED en su modalidad cíclica previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar esta prestación dentro del plazo de quince días a contar del día siguiente a la recepción de la resolución de la Autoridad Laboral autorizando la misma ante la Mutua colaboradora con la que tenga cubierta la protección de cese de actividad o el Instituto Social de la Marina. Los efectos económicos serán desde la fecha de la solicitud.

No obstante, si la solicitud se presentara transcurrida el plazo previsto en el apartado anterior los efectos de económicos se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

La solicitud deberá ir acompañada de la resolución de la autoridad laboral donde se haga constar el trabajador o los trabajadores autónomos que están afectados y el período en el que se producirá la reducción de la actividad o suspensión, así como del porcentaje de afectación de la plantilla que debe ser de al menos el 75 por ciento de los trabajadores de la empresa.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina recabarán los datos necesarios de la empresa o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

2. Los trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados deberán presentar la solicitud a la mutua o al Instituto Social de la Marina, con una autorización para que la entidad gestora de la prestación pueda comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

La entidad gestora de la prestación dará traslado de las resoluciones reconociendo la prestación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina recabarán los datos necesarios de la empresa o del trabajador o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

Los efectos de la solicitud se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

3. Los trabajadores autónomos económicamente dependiente deberán presentar la solicitud a la mutua o al Instituto Social de la Marina. La solicitud deberá ir acompañada de la resolución de la autoridad laboral donde se haga constar el trabajador o los trabajadores autónomos económicamente dependientes que están afectados.

Asimismo, deberá presentar los documentos contables en el que se registren la reducción de ingresos ordinarios o ventas exigido, y las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen los rendimientos netos mensuales y las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina recabarán los datos necesarios de la empresa o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos

Los efectos de la solicitud se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

Dieciséis. Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el supuesto de que se incumpla lo dispuesto en las disposiciones que regulen esta prestación, será aplicable para el reintegro de

prestaciones indebidamente percibidas lo establecido en el artículo 55 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 80 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, correspondiendo al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación.

Diecisiete. Infracciones.

En materia de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en esta ley y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Dieciocho. Jurisdicción competente y reclamación previa.

Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer de las decisiones del órgano gestor relativas al reconocimiento, suspensión o extinción de esta prestación, así como al pago de las mismas. El interesado deberá formular reclamación previa ante el órgano gestor antes de acudir al órgano jurisdiccional del orden social competente. La resolución del órgano gestor habrá de indicar expresamente la posibilidad de presentar reclamación, el órgano ante el que se debe interponer, así como el plazo para su interposición.

Diecinueve. Financiación.

Esta protección por cese de actividad se financiará con cargo a la cotización por dicha contingencia.

Disposición adicional cuadragésima novena. *Prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectado por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Uno. Podrán causar derecho a la prestación para la sostenibilidad de la actividad regulada en esta disposición, las personas trabajadoras autónomas que desarrollen su actividad en un sector afectado por el Acuerdo del Consejo de Ministros que active el Mecanismo RED en su modalidad sectorial, previsto en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. Son requisitos para causar derecho a esta prestación los siguientes:

1. Comunes a todos los trabajadores autónomos:

1.1 Estar de alta en el régimen especial al que se encuentre adscrita la actividad.

1.2 Tener cubierto el periodo mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 338.

1.3 Estar al corriente en el pago de obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

1.4 No prestar servicios por cuenta ajena o por cuenta propia en otra actividad no afectada por el mecanismo RED o siéndolo no haber adoptado las medidas previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores salvo lo dispuesto en el apartado cuatro de esta Disposición adicional sobre incompatibilidades.

1.5 No percibir una prestación de cese de actividad o para la sostenibilidad de la actividad.

1.6 El acceso a la prestación requerirá la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300.

1.7 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.

2. En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas tengan trabajadores asalariados, se exigirá igualmente:

2.1 Resolución de la autoridad laboral autorizando la aplicación del mecanismo RED en su modalidad sectorial para los trabajadores de la empresa.

2.2 Que la adopción de las medidas del mecanismo RED afecte al 75 por ciento de la plantilla de la empresa.

2.3 Que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 75 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores.

2.4 Que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud de la prestación, por todas las actividades económicas, empresariales o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

2.5 Cumplir la empresa con las obligaciones laborales adquiridas como consecuencia de la adopción de medidas al amparo del Mecanismo RED y estar al corriente en el pago de salarios de los trabajadores.

2.6 Presentar a la entidad gestora de la prestación un proyecto de inversión y actividad a desarrollar.

2.7 Participar en el plan de recualificación presentado a la autoridad laboral para los trabajadores por cuenta ajena.

3. En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados, se exigirá igualmente:

3.1 Que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 75 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores.

3.2 Que los rendimientos netos mensuales del trabajador autónomo durante los dos trimestres fiscales anteriores a la solicitud de la prestación, por todas las actividades económicas, empresariales o profesionales que desarrolle, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

3.3 Presentar a la entidad gestora de la prestación un proyecto de inversión y actividad a desarrollar.

3.4 Participar en un plan de recualificación que deberá ser presentado a la entidad gestora de la prestación.

Tres. Acción protectora. El sistema de protección para la sostenibilidad de la actividad comprende las prestaciones siguientes:

1. Una prestación económica de pago único, calculada teniendo en cuenta que:

1.1 En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas tengan trabajadores asalariados, la cuantía de la prestación será el 70 por ciento de la base reguladora y su determinación estará vinculada al tiempo de duración del mecanismo RED y en ningún caso podrá exceder de la que le corresponda atendiendo a lo previsto en el artículo 338.1.

1.2 En los supuestos de trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente, cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados, la cuantía de la prestación será el 70 por ciento de la base reguladora teniendo en cuenta los periodos de cotización de conformidad con lo previsto en el artículo 338.

1.3 La base reguladora de la prestación económica será el promedio de las bases de cotización de los doce meses continuados e inmediatamente anteriores al acuerdo del Consejo de Ministros.

2. El abono por la entidad gestora de la prestación del 50 por ciento de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente calculada sobre la base reguladora de la prestación, siendo a cargo del trabajador el otro 50 por ciento. La

entidad gestora abonará a la persona trabajadora autónoma, junto con la prestación por cese de la actividad, el importe de la cuota que le corresponda, siendo la persona trabajadora autónoma la responsable del ingreso de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Cuatro. Incompatibilidades.

1. El percibo de esta prestación es incompatible con la percepción de una prestación de desempleo, de mecanismo RED, de cese de actividad, con la renta activa de inserción regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, o con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social, distintas de las anteriores, salvo que fueran compatibles con el trabajo.

2. Las personas trabajadoras no podrán percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, ya sea como consecuencia del trabajo por cuenta propia como por el trabajo por cuenta ajena, en caso de concurrir el derecho a causar dos prestaciones podrá elegir la más beneficiosa.

3. Es incompatible con otro trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena. En los supuestos en los que el trabajador autónomo se encuentre en situación de pluriactividad, en el momento del hecho causante de la prestación por cese de actividad, la prestación por cese será compatible con la percepción de la remuneración por el trabajo por cuenta ajena que se venía desarrollando, siempre y cuando de la suma de la retribución mensual media de los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho y la prestación para la sostenibilidad de la actividad en cómputo mensual resulte una cantidad media mensual inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del nacimiento del derecho.

Cinco. Obligaciones.

1. El trabajador autónomo con trabajadores por cuenta ajena perceptor de esta prestación deberá incorporarse a la actividad cuando se acuerde el levantamiento de las medidas adoptada en el mecanismo RED al menos a uno de los trabajadores de la empresa, y mantenerse en el desarrollo de la actividad al menos seis meses consecutivos.

2. Se mantiene la obligación de cotizar el 50 por ciento por todas las contingencias, incluido el cese de actividad.

3. También deberá mantenerse al corriente en las cotizaciones a la Seguridad Social, tanto de las propias, como la de los trabajadores o asimilados, de su empresa.

4. Invertir el importe de la prestación en una actividad económica o profesional como trabajadores autónomos o destinar el 100 por ciento de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en el plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, siempre que vayan a poseer el control efectivo de la misma, conforme a lo previsto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a ejercer en ella una actividad, encuadrados como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial de la Seguridad Social correspondiente por razón de su actividad.

Seis. Prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas e incapacidad temporal. La percepción de la prestación por incapacidad temporal es incompatible con la percepción de la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas. El tiempo en que se perciba la prestación por incapacidad temporal se descontará del tiempo de acceso a esta prestación.

Siete. Prestación por nacimiento y cuidado de menor.

1. En el supuesto de que el hecho causante del acceso a esta prestación se produzca cuando el trabajador autónomo se encuentre en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, se seguirá percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor hasta que las mismas se extingan, en cuyo momento se pasará a percibir esta prestación, siempre que reúnan los requisitos legalmente establecidos.

2. Si durante la percepción de esta prestación económica la persona beneficiaria se encontrase en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, pasará a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, el órgano gestor, de oficio,

reanudará el abono de la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas hasta el agotamiento del período de duración a que se tenga derecho.

Ocho. Trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes podrán causar derecho a la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas siempre que no presten servicios en otras empresas y la empresa para la que preste servicios se haya acogido a alguna de las medidas del 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para el mecanismo RED en su modalidad sectorial.

El trabajador autónomo deberá estar incluido en el plan de recualificación de las personas afectadas que la empresa deberá presentar a la autoridad laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 bis.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se exigirá que se produzca una reducción de ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud presentados ante la Administración tributaria del 50 por ciento respecto de los registrados en los mismos periodos del ejercicio o ejercicios anteriores, y que los rendimientos netos mensuales por todas las actividades económicas o profesionales que desarrolle, durante dicho período, no alcancen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el de la base por la que viniera cotizando, si esta fuera inferior.

La prestación económica del trabajador autónomo económicamente dependiente se regirá por lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Nueve. Órgano gestor.

El órgano gestor de la prestación será la mutua colaboradora o el Instituto Social de la Marina.

Diez. Solicitud de la adopción de medidas por los trabajadores autónomos, autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas tengan trabajadores asalariados.

Los trabajadores autónomos a los que hace referencia este apartado que hayan solicitado la adopción del mecanismo RED en su modalidad sectorial previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de al menos el 75 por ciento de la plantilla de la empresa, deberán solicitar a la autoridad laboral su inclusión en las medidas para poder tener acceso a esta prestación.

El informe que deba emitir la Inspección de Trabajo de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores analizará la situación de estos trabajadores autónomos.

Once. Solicitud de la prestación.

1. Los trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas tengan trabajadores asalariados y hayan solicitado la adopción del mecanismo RED en su modalidad sectorial previstas en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar esta prestación dentro del plazo de quince días a contar del día siguiente a la recepción de la resolución de la Autoridad Laboral autorizando la misma ante la Mutua colaboradora con la que tenga cubierta la protección de cese de actividad o el Instituto Social de la Marina. Los efectos económicos serán desde la fecha de la solicitud.

No obstante, si la solicitud se presentara transcurrida el plazo previsto en el apartado anterior los efectos de económicos se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.

La solicitud deberá ir acompañada de la resolución de la autoridad laboral donde se haga constar el trabajador o los trabajadores autónomos que están afectados y el período en el que se producirá la reducción de la actividad o suspensión, así como del porcentaje de

afectación de la plantilla que debe ser de al menos el 75 por ciento de los trabajadores de la empresa.

Junto a la solicitud se acompañarán el proyecto de inversión y actividad a desarrollar, así como el plan de recualificación en el que participará.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina recabarán los datos necesarios de la empresa o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

2. Los trabajadores autónomos, trabajadores autónomos por su condición de socios de sociedades de capital, trabajadores de cooperativas de trabajo asociado o trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente cuyas empresas no tengan trabajadores asalariados deberán presentar la solicitud a la mutua o al Instituto Social de la Marina con una autorización para que la entidad gestora de la prestación pueda comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

La entidad gestora de la prestación dará traslado de las resoluciones reconociendo la prestación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina recabarán los datos necesarios de la empresa o del trabajador o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

3. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes podrán solicitar esta prestación dentro del plazo de quince días a contar del día siguiente a la recepción de la resolución de la Autoridad Laboral autorizando las medidas previstas en el artículo 47 bis ante la Mutua colaboradora con la que tenga cubierta la protección de cese de actividad o el Instituto Social de la Marina. Los efectos económicos de la solicitud serán desde la fecha de la solicitud.

La solicitud del trabajador autónomo deberá ir acompañada de la solicitud y el plan de recualificación de las personas afectadas que la empresa deberá presentar a la autoridad laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 bis.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores donde deberá estar incluido el trabajador autónomo económicamente dependiente.

Asimismo, deberá presentar los documentos contables en el que se registren la reducción de ingresos ordinarios o ventas exigido, y las declaraciones del Impuesto sobre el Valor Añadido, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y demás documentos preceptivos que, a su vez, justifiquen los rendimientos netos mensuales y las partidas correspondientes consignadas en las cuentas aportadas.

Presentada la solicitud las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina. recabarán los datos necesarios de la empresa o del trabajador o de las administraciones públicas para comprobar la concurrencia de los requisitos exigidos.

Doce. Reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, será aplicable para el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas lo establecido en el artículo 55 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 80 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, correspondiendo al órgano gestor la declaración como indebida de la prestación.

Trece. Infracciones.

En materia de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en esta ley y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Catorce. Jurisdicción competente y reclamación previa.

Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer de las decisiones del órgano gestor relativas al reconocimiento, suspensión o extinción de esta prestación, así como al pago de estas. El interesado deberá formular reclamación previa ante el órgano gestor antes de acudir al órgano jurisdiccional del orden social competente. La resolución del órgano gestor habrá de indicar expresamente la posibilidad de presentar reclamación, el órgano ante el que se debe interponer, así como el plazo para su interposición.

Quince. Esta protección por cese de actividad se financiará con cargo a la cotización por dicha contingencia.

Disposición adicional quincuagésima. *Observatorio para el análisis y seguimiento de la prestación por cese de actividad por causas económicas, así como de la integración de períodos sin obligación de cotizar de los trabajadores autónomos.*

En un plazo de tres meses desde el 1 de abril de 2023 y con el objetivo de mejorar la eficacia y cobertura de la prestación por cese de actividad por causas económicas de los trabajadores autónomos regulada en el artículo 331, así como de la integración de períodos sin obligación de cotizar regulada en el artículo 322, mediante orden ministerial, se creará un observatorio para el análisis y seguimiento de su funcionamiento integrado por representantes de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como de las asociaciones de autónomos. A tales efectos, de forma periódica, propondrá aquellas medidas tendentes a la adaptación de la regulación y cobertura de los trabajadores autónomos por esta contingencia.

Disposición adicional quincuagésima primera. *Prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de los artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.*

1. Las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, tendrán derecho a la prestación por desempleo especial regulada en la presente disposición, en los términos y condiciones establecidas en la misma.

2. Podrán acceder a esta prestación las personas a las que se refiere el apartado anterior que reúnan las condiciones siguientes:

a) No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo regulada en el título III, con la salvedad prevista en el apartado 3.

b) Cumplir todos los requisitos establecidos en el artículo 266, excepto el previsto en su letra b).

c) Acreditar sesenta días de alta con prestación real de servicios en la actividad artística en los dieciocho meses anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior.

Alternativamente, se podrá acceder cuando se acrediten cotizaciones en el Régimen General de la Seguridad Social, por alta con prestación real de servicios en la actividad artística o por regularizaciones anuales ya realizadas, durante un periodo mínimo de 180 días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior.

3. Quienes tengan suspendida la prestación contributiva por desempleo regulada en el título III y además acrediten la actividad y cotizaciones en el sector artístico previstas en los apartados 2.b) y c) de esta disposición, podrán optar por percibir la prestación especial generada por las nuevas cotizaciones efectuadas, en cuyo caso la prestación contributiva quedará extinguida.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.c), no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior las cotizaciones acreditadas en los seis años anteriores a la fecha de la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, incluyendo las correspondientes a posibles regularizaciones que pudieran efectuarse con posterioridad a dicho reconocimiento, hayan sido o no computadas para el acceso a la prestación especial.

5. Si la prestación especial se solicita dentro del plazo de los quince días siguientes a la fecha de la situación legal de desempleo en la actividad artística, el derecho nacerá el día siguiente al de dicha situación legal de desempleo. La solicitud requerirá la inscripción como

demandante de empleo, así como la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300.

Quien acredite cumplir los requisitos exigidos, pero presente la solicitud transcurrido el plazo de quince días a que se refiere el párrafo anterior, tendrá derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

6. La duración de la prestación por desempleo prevista en esta disposición será de 120 días.

7. La cuantía de esta prestación especial será igual al 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento, salvo cuando la media diaria de las bases de cotización correspondientes a los últimos sesenta días de prestación real de servicios en la actividad artística sea superior a 60 euros, en cuyo caso será igual al 100 por ciento del IPREM.

8. Durante el período de percepción de la prestación por desempleo especial prevista en esta disposición, la entidad gestora cotizará por la contingencia de jubilación. La base de cotización coincidirá con la base de cotización mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

9. Una vez extinguida esta prestación especial, el trabajador podrá obtener de nuevo su reconocimiento cuando vuelva a encontrarse en situación legal de desempleo, reúna los requisitos exigidos al efecto y haya transcurrido un año, al menos, desde la fecha de dicha extinción.

10. La prestación especial quedará extinguida si su titular accede a la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial prevista en el título III de este texto refundido o al Programa de Renta Activa de Inserción regulado en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre.

11. El agotamiento de la prestación regulada en esta disposición no constituye un supuesto de acceso a los subsidios previstos en la letra a) del apartado 1 del artículo 274 ni al subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y dos años previsto en el artículo 280 de este texto refundido. Dicho agotamiento, tampoco dará derecho a acceder a la Renta Activa de Inserción en los supuestos en los que para ello se exige agotar una prestación o subsidio por desempleo. No obstante, en el caso de haber percibido la prestación especial tras haber agotado una prestación contributiva, se podrá acceder al subsidio por agotamiento de ésta, siempre que se solicite en el plazo de doce meses siguientes a dicho agotamiento.

12. Esta prestación será incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o por cuenta ajena o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública. No obstante lo anterior, sí será compatible con la percepción de derechos de propiedad intelectual y derechos de imagen.

En lo no previsto en esta disposición, serán de aplicación a la prestación especial regulada en la misma, las normas contenidas en el título III de este texto refundido, a excepción del capítulo III.

Disposición adicional quincuagésima segunda. *Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.*

1. La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen en los términos de esta disposición adicional.

Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden:

a) Las realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.

b) Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

c) Las realizadas por alumnos de Enseñanzas Artísticas Superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

2. Las personas que realicen las prácticas a que se refiere el apartado 1 quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

3. La acción protectora será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. En el supuesto de las prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, se abonarán por la entidad gestora o, en su caso, por la mutua colaboradora, mediante pago directo de la misma.

Las prestaciones que correspondan por la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales se abonarán en todo caso mediante pago delegado.

4. El cumplimiento de las obligaciones a la Seguridad Social se ajustará a las siguientes reglas:

a) En el caso de las prácticas formativas remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación, que asumirá a estos efectos la condición de empresario. En el supuesto de que el programa esté cofinanciado por dos o más entidades u organismos, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica.

Las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación.

b) En el caso de las prácticas formativas no remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellos, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro de formación responsable de la oferta formativa. Quien asuma la condición de empresario deberá comunicar los días efectivos de prácticas a partir de la información que facilite el centro donde se realice la práctica formativa.

Por la entidad que resulte responsable conforme a lo indicado en el párrafo anterior se solicitará de la Tesorería General de la Seguridad Social la asignación de un código de cuenta de cotización específico para este colectivo de personas.

Las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación salvo las excepciones previstas en la presente norma, efectuándose el alta al inicio de las prácticas formativas y la baja a la finalización de estas, sin perjuicio de que para la cotización a la Seguridad social y su acción protectora se tengan en cuenta exclusivamente los días en que se realicen dichas prácticas. A estos efectos, el plazo para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social dicha alta y baja será de diez días naturales desde el inicio o finalización de las prácticas.

5. La cotización a la Seguridad Social, tanto en el caso de las prácticas formativas remuneradas como en el de las no remuneradas, se ajustará a las siguientes previsiones:

a) En ambos casos, están expresamente excluida la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

b) A las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una reducción del 95 por ciento sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. A estas reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20 de esta ley, a excepción de lo establecido en su apartado 1.

c) La entidad que asuma la condición de empresa a efecto de las obligaciones con la Seguridad, conforme a lo establecido en las letras a) y b) del apartado 4, adquiere la condición de sujeto obligado y responsable del ingreso de la totalidad de las cuotas.

6. La cotización en el supuesto de prácticas formativas remuneradas se ajustará a las siguientes previsiones:

a) Se efectuará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y en sus normas de aplicación y desarrollo, a excepción de lo establecido en el ordinal 2.º del apartado 1 de la disposición adicional cuadragésima tercera.

b) La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 7, salvo en aquellos meses en los que el alta no se extienda a la totalidad de los mismos, en los que la base de cotización a efectos de prestaciones será la parte proporcional de dicha base mínima.

7. La cotización en el supuesto de prácticas formativas no remuneradas se ajustará a las siguientes previsiones:

a) Consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, que tendrá en cuenta la exclusión de la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, que serán establecidas para cada ejercicio en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin que pueda superarse la cuota máxima por contingencias comunes y profesionales que se determine, igualmente, en dicha ley.

b) La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 8, por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural con el límite, en todo caso, del importe de la base mínima de cotización mensual correspondiente al grupo de cotización 7.

c) El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo será el mes de abril; el de las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio, será el mes de julio; el de las cuotas correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, será el mes de octubre; y el de las cuotas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, será el mes de enero.

Hasta el penúltimo día natural de cada uno de los meses que, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, se constituyen como plazo reglamentario de ingreso de cuotas, las entidades que asumen la condición de empresa deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el número de días en que se haya realizado cualquier de prácticas y programas formativos no remunerados, realizados por las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere este apartado, durante los tres meses inmediatamente anteriores.

d) En el caso de las personas que no hayan realizado día alguno de prácticas o programas formativos no remunerados en un determinado mes, se deberá informar expresamente de tal circunstancia. En cualquier caso, la empresa deberá solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social la liquidación de cuotas correspondiente a los tres meses inmediatamente anteriores, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo de ingreso.

Cuando la persona que realice las practicas se encuentre en una situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, la empresa deberá indicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, los días previstos de realización de la práctica formativa.

En el supuesto de que la empresa no comunique los datos necesarios para la determinación de la cuota a ingresar conforme a lo establecido en el último párrafo de la letra c) anterior, o en los dos párrafos anteriores, en el plazo establecido en esta disposición, el importe de la deuda del período mensual al que se refiera la misma será el importe resultante de multiplicar la suma de las cuotas a las que se refiere el primer párrafo de la letra a) por el número de días de alta en el mes de que se trate, con el límite mensual al que se refiere el citado primer párrafo. En estos supuestos el número de días de alta a efectos de prestaciones serán dichos días.

e) A efectos de prestaciones, cada día de prácticas formativas no remuneradas será considerado como 1,61 días cotizados, sin que pueda sobrepasarse, en ningún caso, el número de días del mes correspondiente. Las fracciones de día que pudieran resultar del coeficiente anterior se computaran como un día completo.

8. Las personas a las que hace referencia la presente disposición que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación indicada en la misma, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años.

9. Las administraciones públicas competentes llevarán a cabo planes específicos para la erradicación del fraude a la Seguridad Social asociado a las prácticas formativas que encubren puestos de trabajo.

10. En un plazo de tres meses a computar desde el 1 de abril de 2023 y con el objetivo de mejorar la eficacia de las medidas reguladas en esta disposición, mediante orden ministerial se creará un observatorio para el análisis y seguimiento de su aplicación y efectividad de las medidas adoptadas, que estará integrado por representantes del Ministerio de Educación y Formación profesional, del Ministerio de Universidades, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. A tales efectos, de forma periódica, propondrá aquellas medidas tendentes a la adaptación de la regulación y cobertura de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en los programas de formación.

11. No estarán comprendidas en el ámbito de aplicación de esta disposición adicional las personas que durante la realización de las prácticas a las que se refiere el apartado 1 figuren en alta en cualquiera de los regímenes del sistema de Seguridad Social por el desempeño de otra actividad, en situación asimilada a la de alta con obligación de cotizar, o durante la cual el periodo tenga la consideración de cotizado a efectos de prestaciones, o tengan la condición de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente de la Seguridad Social, tanto en su la modalidad contributiva como no contributiva.

La situación asimilada regulada en esta disposición adicional no afectará al derecho a la percepción de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Asimismo, dicha inclusión no dará lugar a la modificación del título por el que se tuviera derecho a la prestación por asistencia sanitaria salvo la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales.

Disposición adicional quincuagésima tercera. *Pensiones mínimas e indicadores de suficiencia en cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo.*

1. Desde el año 2027, la cuantía mínima de la pensión de jubilación contributiva para un titular mayor de 65 años con cónyuge a cargo, una vez revalorizada según lo dispuesto en el artículo 58.2, y que servirá de cuantía de referencia, no podrá ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos.

Para la determinación de dicho umbral de la pobreza se multiplicará por 1,5 el umbral de la pobreza correspondiente a un hogar unipersonal en los términos concretados para España en el último dato disponible de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística, actualizada hasta el año correspondiente de acuerdo con el crecimiento medio interanual de esa renta en los últimos ocho años.

2. La brecha existente entre la cuantía de referencia y el umbral de la pobreza calculado para un hogar de dos adultos, se reducirá progresivamente, de acuerdo con la siguiente escala:

– El 1 de enero de 2024 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 20 por ciento la brecha que exista.
– El 1 de enero de 2025 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 30 por ciento la brecha que exista.
– El 1 de enero de 2026 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 50 por ciento la brecha que exista.
– El 1 de enero de 2027 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente, si ello fuese necesario, hasta alcanzar el umbral de pobreza calculado para un hogar de dos adultos.

3. La cuantía mínima de la pensión de viudedad con cargas familiares, las de pensiones contributivas con cónyuge a cargo, excepto la de incapacidad permanente total de menores de 60 años, serán desde el año 2024 iguales a la cuantía de referencia del apartado 1.
4. El resto de las cuantías mínimas de las pensiones contributivas, una vez revalorizadas, se incrementarán adicionalmente cada año y en el mismo periodo en un porcentaje equivalente al 50 por ciento de los porcentajes resultantes del apartado 2.
5. Las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas conforme dispone el artículo 62, se incrementaran adicionalmente cada año, en el mismo período y por el mismo procedimiento previsto en el apartado 2, pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.
6. La determinación de las cuantías a las que se refieren los apartados anteriores se efectuarán por las respectivas leyes presupuestos generales del Estado para cada año.
7. En cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo de 2020, el Gobierno realizará un seguimiento continuo de la evolución de las pensiones mínimas y de las pensiones no contributivas. A partir de este análisis, y con periodicidad anual, elevará un informe a la citada Comisión del Pacto de Toledo en el que evaluará el impacto de estas prestaciones en la reducción de la pobreza, con particular atención a la dimensión de género, y propondrá en su caso la revisión de los parámetros que inciden en la capacidad de estas prestaciones de eliminar la pobreza y dignificar el nivel de vida de sus perceptores.

Disposición adicional quincuagésima cuarta. *Garantía de servicios a personas beneficiarias del nivel asistencial.*

Las personas beneficiarias del subsidio por desempleo tendrán garantizado, en todo caso, el acceso al itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil, previsto en el artículo 56.1.c) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, y dentro del marco del acuerdo de actividad previsto en el artículo 3 de la precitada Ley.

Disposición adicional quincuagésima quinta. *Evaluación financiera y de mejora de la empleabilidad.*

En el marco de la evaluación de la política de empleo establecida en el Título VI de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, se llevará a cabo una evaluación específica de la eficacia e impacto del nivel asistencial de la protección por desempleo en la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias de esta.

Disposición adicional quincuagésima sexta. *Acceso extraordinario a la prestación contributiva por desempleo de las personas trabajadoras transfronterizas en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.*

Los trabajadores residentes en el Reino de Marruecos que hayan desempeñado su última relación laboral en las ciudades de Ceuta y Melilla, amparados por autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos, podrán acceder a la protección por desempleo de nivel contributivo sin necesidad de acreditar residencia en España, siempre que reúnan todos los requisitos establecidos en la legislación aplicable y en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

Disposición adicional quincuagésima séptima. *Acceso al subsidio por desempleo de emigrantes retornados.*

1. Serán beneficiarios del subsidio por desempleo regulado en esta disposición los trabajadores españoles que acrediten su condición de emigrantes retornados mediante el Certificado de Emigrante retornado expedido por el Área o Dependencia de Trabajo e Inmigración de la Delegación o Subdelegación del Gobierno de la provincia correspondiente al domicilio en el que ha fijado su residencia en España, así como el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Estar desempleados y no tener derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo.
b) Estar inscritos como demandantes de empleo y haber suscrito el acuerdo de actividad regulado en el artículo 3 de la Ley 3/2023 de 28 de febrero.
c) Haber retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo.
d) Haber trabajado en los citados países, como mínimo, doce meses en los últimos seis años desde su última salida de España. Los hijos o nietos de emigrantes españoles que por primera vez vayan a fijar su residencia permanente en España, han de haber ejercicio la nacionalidad española durante la realización de los doce meses de trabajo.
e) No haber obtenido prestaciones por desempleo en el país de emigración.
f) Carecer de rentas en los términos establecidos en el artículo 275.

2. La fecha del hecho causante para acceder al subsidio regulado en esta disposición es aquella en la que la persona retorna a España para fijar su residencia de forma permanente.
3. A los efectos de solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho a este subsidio resultará de aplicación lo previsto en el artículo 276.
4. La duración máxima del subsidio será de dieciocho meses y su cuantía se determinará de acuerdo con lo previsto en el artículo 278.
5. Este subsidio es incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social o en alguna mutualidad de previsión social alternativa. Este subsidio aplicará el régimen de compatibilidad establecido en el artículo 282.3
6. El subsidio regulado en esta disposición se suspenderá, reanudará y extinguirá conforme a lo previsto en el artículo 279.1 y 2.
7. En lo no previsto expresamente en esta disposición se estará a lo establecido en el título III.

Disposición adicional quincuagésima octava. *Acceso al subsidio por desempleo por las personas víctimas de violencia de género o sexual.*

1. Serán beneficiarias del subsidio por desempleo regulado en esta disposición las personas víctimas de violencia de género o sexual, que, además, reúnan los requisitos siguientes:

a) No tener derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo.
b) No haber sido beneficiarias de tres derechos al programa de renta activa de inserción regulados en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, aunque no se hubieran disfrutado por el periodo de duración máxima de la renta, salvo que, desde la fecha del nacimiento del primero de los derechos hasta la de la solicitud del subsidio regulado en esta disposición, hubieran transcurrido tres o más años.
c) Estar inscritas como demandantes de empleo y haber suscrito el acuerdo de actividad regulado en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.
d) Carecer de rentas propias en los términos previstos en el artículo 275.1, salvo en el supuesto de que se tenga cónyuge, pareja de hecho y/o hijos menores de veintiséis años, o mayores con discapacidad, o menores acogidos y acogidas o en guarda con fines de adopción o acogimiento, en cuyo caso, se deberá cumplir el requisito de tenencia de responsabilidades familiares conforme a lo establecido en los apartados 2 y 3 del mismo artículo.

2. Tendrán consideración de víctimas de violencia de género y sexual las personas a las que se refiere, respectivamente, el artículo 1.1 y 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 3.1 y 2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

3. Las situaciones de violencia de género o sexual que dan lugar al reconocimiento del subsidio por desempleo se acreditarán, respectivamente, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y según lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

4. La fecha del hecho causante para acceder al subsidio regulado en esta disposición es aquella en que se emita por la Administración competente el correspondiente informe que acredite ser víctima de violencia de violencia de género o sexual, aquella en que se emita el informe del Ministerio Fiscal, o la de la notificación a la persona interesada de la correspondiente sentencia o resolución judicial.

5. A los efectos de solicitudes, nacimiento y prórroga del derecho a este subsidio resultará de aplicación lo previsto en el artículo 276.

6. La cuantía del subsidio previsto en esta disposición se determinará de acuerdo con lo previsto en el artículo 278.

7. La duración máxima del subsidio, en este supuesto, será de treinta meses, salvo que la persona hubiera sido beneficiaria con anterioridad de uno o dos derechos al programa de Renta Activa de Inserción regulada en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, en cuyo caso, la duración máxima será de veinte y de diez meses, respectivamente.

8. El subsidio regulado en esta disposición se suspenderá, reanudará y extinguirá conforme a lo previsto en el artículo 279.1 y 2.

9. Este subsidio es incompatible con el trabajo por cuenta propia, aunque no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social o en alguna mutualidad de previsión social alternativa. A este subsidio se le aplicará el régimen de compatibilidad establecido en el artículo 282.3.

10. Las personas que hayan agotado la duración máxima del subsidio que en cada caso corresponda por ser víctimas de violencia de género o sexual, podrán acceder de nuevo al mismo si lo solicitan, acreditando cumplir los requisitos exigidos, una vez transcurridos tres o más años desde el nacimiento del primer derecho a la renta activa de inserción como víctima de violencia de género o sexual o desde el nacimiento del derecho al subsidio regulado en esta disposición, en caso de no haber percibido previamente la renta activa de inserción como víctima de violencia de género o sexual.

11. Lo previsto en esta disposición resultará de aplicación a las víctimas de violencia ejercida por sus padres o por sus hijos. En este supuesto, la situación de violencia se acreditará mediante sentencia o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal.

12. En lo no previsto expresamente en esta disposición se estará a lo establecido en el título III.

Disposición adicional quincuagésima novena. *Régimen de compatibilidad aplicable a las prestaciones por desempleo.*

1. No obstante lo previsto en el artículo 282, las prestaciones contributivas por desempleo nacidas a partir del 1 de abril de 2025 cuyo periodo reconocido de derecho fuera superior a doce meses, una vez devengados los primeros nueve meses, serán compatibles con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo y a tiempo parcial en la misma forma, condiciones y efectos previstos para el subsidio por desempleo en el apartado 3 del citado artículo, con las particularidades previstas en esta disposición.

El beneficiario podrá desistir de la aplicación de la compatibilidad presentando solicitud al efecto. Si dicha solicitud se presenta en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la efectividad del complemento de apoyo al empleo por inicio de la relación laboral o por inicio del décimo mes de devengo de la prestación manteniendo uno o varios contratos a tiempo parcial, la prestación quedará suspendida por realizar un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial desde la fecha de inicio de dicho trabajo o desde el inicio del

décimo mes de devengo. Solicitada fuera de dicho plazo, la prestación se suspenderá desde la fecha en que se solicite. En ambos casos, una vez suspendida la prestación, quedará sujeta a las condiciones generales de reanudación por colocación, sin posibilidad de compatibilizar la misma, a partir de entonces, con el trabajo a tiempo parcial conforme a lo previsto en el artículo 282.2

2. No obstante lo previsto en el artículo 282, las prestaciones contributivas por desempleo nacidas antes del 1 de abril de 2025, cuyo periodo de derecho fuera superior a doce meses, a partir de dicha fecha, y una vez devengados los primeros nueve meses, serán compatibles con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, en la misma forma, condiciones y efectos previstos para el subsidio por desempleo en el apartado 3 del citado artículo, con las particularidades previstas en esta disposición, y previa solicitud del beneficiario. Presentada la solicitud en el plazo de los quince días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, se percibirá el complemento de apoyo al empleo desde el inicio de la relación laboral. Presentada la solicitud fuera de dicho plazo, producirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud.

3. La cuantía y duración del complemento de apoyo al empleo aplicable a las prestaciones contributivas, se determinará de acuerdo con la tabla siguiente:

Mes de prestación en que se percibe el complemento de apoyo al empleo	CAE. Empleo a tiempo completo (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial >= 75 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <75 % y >=50 % de la jornada (% IPREM)	CAE. Empleo a tiempo parcial <50 % de la jornada (% IPREM)	Duración máxima
10.ª	80	75	70	60	30
11.ª	80	75	70	60	60
12.ª	80	75	70	60	90
13.º a 15.º	80	75	70	60	180
16.º a 18.º	60	50	45	40	180
19.º a 21.º	40	35	30	25	180
22.º a 24.º	30	25	20	15	180

Para la determinación de la duración máxima se tendrá en cuenta el mes de prestación en que se inicie la compatibilización. La cuantía del complemento de apoyo al empleo se determinará, cada mes a partir del decimotercer mes, en función de la jornada pactada al inicio de la compatibilización y del mes en que se encuentre en cada momento el perceptor del complemento de apoyo conforme a la tabla anterior.

4. El acceso al subsidio previsto en el artículo 274.1.a) o en el artículo 280 como consecuencia del agotamiento de prestaciones por desempleo reconocidas a partir de 1 de abril de 2025, se entenderá, a efectos de determinación de la cuantía inicial del complemento de apoyo al empleo, como una continuación de la citada prestación. Así, para quien acceda a estos subsidios después de haber agotado una prestación por desempleo de más de doce meses, la cuantía del complemento de apoyo al empleo por compatibilidad con empleo a tiempo completo y a tiempo parcial se determinará de acuerdo con la tabla del artículo 282.3, considerándose como referencia temporal el número de meses transcurridos en cada momento a partir del decimotercer mes de prestación.

5. La prestación contributiva por desempleo será incompatible con el trabajo por cuenta ajena cuando el salario bruto mensual sea superior al 375 por ciento del IPREM en la forma que se establezca reglamentariamente.

6. El complemento de apoyo al empleo como compatibilidad de la prestación contributiva tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de prestación por desempleo de nivel contributivo.

7. Durante el periodo de percepción del complemento de apoyo al empleo por colocación a tiempo completo compatible con la prestación y el subsidio por desempleo, la entidad gestora no ingresará cotizaciones a la Seguridad Social. Cuando este complemento sea compatible con una colocación a tiempo parcial, la entidad gestora cotizará reduciendo la base de cotización de forma proporcional al tiempo trabajado.

Disposición adicional sexagésima. *Seguimiento de los convenios celebrados entre las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y los Servicios Públicos de Salud, así como de evaluación de la incapacidad temporal.*

En el plazo de 3 meses, se creará una comisión estatal para la vigilancia y el control de la ejecución de los convenios de los servicios públicos de salud con las mutuas, así como para evaluar el funcionamiento operativo de los mismos, estudiar y proponer la adopción de medidas necesarias para mejorar su efectividad e impulsar su aplicación. Además, dicha comisión procederá al análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, incluyendo el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos; procediéndose a estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de incapacidad temporal; y establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Dicha comisión estará integrada por el Gobierno, por medio de representantes de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y pensiones, y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

Igualmente, en cada Comunidad Autónoma se constituirá una comisión de seguimiento de los convenios para la mejora en la gestión de la incapacidad temporal y de asistencia sanitaria entre la respectiva Consejería competente en materia de Sanidad, las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, de la que formarán parte cada uno de los agentes sociales que tengan representación en las comisiones ejecutivas del Instituto Nacional de Seguridad Social en ese territorio.

Disposición transitoria primera. *Derechos transitorios derivados de la legislación anterior a 1967.*

1. Las prestaciones del Régimen General causadas con anterioridad a 1 de enero de 1967 continuarán rigiéndose por la legislación anterior. Igual norma se aplicará respecto a las prestaciones de los regímenes especiales que se causen con anterioridad a la fecha en que se inicien los efectos de cada uno de ellos, lo cual tendrá lugar en la forma que se preveía en el apartado 3 de la disposición final primera de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966.

Se entenderá por prestación causada aquella a la que tenga derecho el beneficiario por haberse producido las contingencias o situaciones objeto de protección y hallarse en posesión de todos los requisitos que condicionan su derecho, aunque aún no lo hubiera ejercitado.

2. También continuarán rigiéndose por la legislación anterior las revisiones y conversiones de las pensiones ya causadas que procedan en virtud de lo previsto en aquella legislación.

3. Subsistirán las mejoras voluntarias de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por las empresas de acuerdo con la legislación anterior, sin perjuicio de las variaciones que sean necesarias para adaptarlas a las normas de la presente ley.

4. Quienes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del Reglamento General del Mutualismo Laboral, de 10 de septiembre de 1954, tuvieran la condición de mutualistas, la conservarán y seguirán rigiéndose a todos los efectos, por el citado reglamento general, sin alteración de los derechos y obligaciones dimanantes de su respectivo contrato.

Disposición transitoria segunda. *Prestaciones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.*

1. Quienes en 1 de enero de 1967, cualquiera que fuese su edad en dicha fecha, tuviesen cubierto el período de cotización exigido por el extinguido Seguro de Vejez e Invalidez o que, en su defecto, hubiesen figurado afiliados al extinguido Régimen de Retiro Obrero Obligatorio, conservarán el derecho a causar las prestaciones del primero de dichos seguros, con arreglo a las condiciones exigidas por la legislación del mismo, y siempre que los interesados no tengan derecho a ninguna pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, con excepción de las pensiones de viudedad de las que

puedan ser beneficiarios; entre tales pensiones se entenderán incluidas las correspondientes a las entidades sustitutorias que han de integrarse en dicho sistema, de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria vigésima primera.

2. La cuantía de las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, concurrentes o no con otras pensiones públicas, será la que se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Cuando concurran la pensión de viudedad y la del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, su suma no podrá ser superior al doble del importe de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con sesenta y cinco o más años que esté establecido en cada momento. Caso de superarse dicho límite, se procederá a la minoración de la cuantía de la pensión del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, en el importe necesario para no exceder del límite indicado.

4. Lo establecido en la disposición adicional quincuagésima tercera, apartado 4, se aplicará a la revalorización de las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez en los supuestos en que proceda dicha revalorización.

Disposición transitoria tercera. *Cotizaciones efectuadas en anteriores regímenes.*

1. Las cotizaciones efectuadas en los anteriores regímenes de Seguros Sociales Unificados, Desempleo y Mutualismo Laboral se computarán para el disfrute de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

2. Los datos sobre cotización que obren en la Administración de la Seguridad Social podrán ser impugnados ante la misma y, en su caso, ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Los documentos oficiales de cotización que hayan sido diligenciados, en su día, por las oficinas recaudadoras constituirán el único medio de prueba admisible a tales efectos.

3. Las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley fijarán las normas específicas para computar las cotizaciones efectuadas en los anteriores regímenes de Seguro de Vejez e Invalidez y de Mutualismo Laboral, a fin de determinar el número de años de cotización del que depende la cuantía de la pensión de jubilación establecida en la presente ley.

Dichas normas determinarán un sistema de cómputo que deberá ajustarse a los principios siguientes:

a) Tomar como base las cotizaciones realmente realizadas durante los siete años inmediatamente anteriores al 1 de enero de 1967.

b) Inducir, con criterio general y partiendo del número de días cotizados en el indicado periodo, el de años de cotización, anteriores a la fecha mencionada en el apartado a), imputables a cada trabajador.

c) Ponderar las fechas en que se implantaron los regímenes de pensiones de vejez y jubilación ya derogados y las edades de los trabajadores en 1 de enero de 1967.

d) Permitir que los trabajadores, que en la fecha mencionada en el apartado a) tengan edades más avanzadas, puedan acceder, en su caso, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, a niveles de pensiones que no podrían alcanzar dados los años de existencia de los regímenes derogados.

Disposición transitoria cuarta. *Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.*

1. El derecho a las pensiones de jubilación se regulará en el Régimen General de acuerdo con las siguientes normas:

1.ª) Las disposiciones de aplicación y desarrollo de la presente ley regularán las posibilidades de opción, así como los derechos que, en su caso, puedan reconocerse en el Régimen General a aquellos trabajadores que, con anterioridad a 1 de enero de 1967, estuvieran comprendidos en el campo de aplicación del Seguro de Vejez e Invalidez, pero no en el Mutualismo Laboral, o viceversa.

2.ª) Quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por ciento por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.

En los supuestos de trabajadores que, cumpliendo los requisitos señalados en el apartado anterior, y acreditando treinta o más años de cotización, soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión a que se refiere el párrafo anterior será, en función de los años de cotización acreditados, el siguiente:

1.º Entre treinta y treinta y cuatro años acreditados de cotización: 7,5 por ciento.
2.º Entre treinta y cinco y treinta y siete años acreditados de cotización: 7 por ciento.
3.º Entre treinta y ocho y treinta y nueve años acreditados de cotización: 6,5 por ciento.
4.º Con cuarenta o más años acreditados de cotización: 6 por ciento.

A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decida poner fin a la misma. Se considerará, en todo caso, que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 267.1.a).

Asimismo, para el cómputo de los años de cotización se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

Se faculta al Gobierno para el desarrollo reglamentario de los supuestos previstos en los párrafos anteriores de la presente regla 2ª, quien podrá en razón del carácter voluntario o forzoso del acceso a la jubilación adecuar las condiciones señaladas para los mismos.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación a los que se refieren los artículos 206 y 206 bis no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación regulada en la presente regla 2.ª Tampoco será de aplicación a la jubilación regulada en la presente regla el coeficiente del 0,50 previsto en el artículo 210.4 de esta ley.

2. Los trabajadores que, reuniendo todos los requisitos para obtener el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación en la fecha de entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, no lo hubieran ejercitado, podrán acogerse a la legislación anterior para obtener la pensión en las condiciones y cuantía a que hubieren tenido derecho el día anterior al de entrada en vigor de dicha ley.

3. Asimismo, podrán acogerse a la legislación anterior aquellos trabajadores que tuvieran reconocidas, antes de la entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 31 de julio, ayudas equivalentes a jubilación anticipada, determinadas en función de su futura pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social, bien al amparo de planes de reconversión de empresas, aprobados conforme a las Leyes 27/1984, de 26 de julio sobre reconversión y reindustrialización, y 21/1982, de 9 de junio, sobre medidas para la reconversión industrial, bien al amparo de la correspondiente autorización del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de las previsiones de los programas que venía desarrollando la extinguida Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, o de los programas de apoyo al empleo aprobados por Orden de dicho Ministerio, de 12 de marzo de 1985.

El derecho establecido en el párrafo anterior también alcanzará a aquellos trabajadores comprendidos en planes de reconversión ya aprobados a la entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 31 de julio, de acuerdo con las normas citadas en dicho párrafo, aunque aún no tengan solicitada individualmente la ayuda equivalente a jubilación anticipada.

4. Los trabajadores que, reuniendo todos los requisitos para obtener el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación en la fecha de entrada en vigor de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, no lo hubieran ejercitado, podrán optar por acogerse a la legislación anterior para obtener la pensión en las condiciones y cuantía a que hubiesen tenido derecho el día anterior al de entrada en vigor de dicha ley.

5. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización

adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a las pensiones de jubilación que se causen, en los siguientes supuestos:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013.

Será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

c) No obstante, para el reconocimiento del derecho a pensión de las personas a las que se refieren los apartados anteriores, la entidad gestora aplicará la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, cuando resulte más favorable a estas personas.

6. Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2030, siempre que se acrediten los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 75 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra d), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por el 80 por ciento de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir

trabajando este a jornada completa. Esta cotización se aplicará de forma gradual de acuerdo con la siguiente escala:

– 1.º Durante el año 2025, la base de cotización será equivalente al 40 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
– 2.º Durante el año 2026, la base de cotización será equivalente al 50 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
– 3.º Durante el año 2027, la base de cotización será equivalente al 60 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
– 4.º Durante el año 2028, la base de cotización será equivalente al 70 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
– 5.º Durante el año 2029, la base de cotización será equivalente al 80 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

A efectos de la aplicación de lo establecido en este apartado, 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. A los solos efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, cuando el hecho causante se produzca con posterioridad al 31 de diciembre de 2025 y antes de 31 de diciembre de 2040, la entidad gestora aplicará en su integridad lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023 cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.

Para los hechos causantes que se produzcan durante el año 2041, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1, en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023, con una la base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 306 meses entre 357, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.

En 2042, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023, con una base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 312 meses entre 364, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.

En 2043, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023, con una base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 318 meses entre 371, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.

A partir de 2044, se aplicará lo previsto en el artículo 209.1 en la redacción vigente desde el 1 de enero de 2026.

Disposición transitoria quinta. *Jubilación anticipada en determinados casos especiales.*

1. Esta disposición será de aplicación a hechos causantes producidos a partir de 1 de abril de 1998, en los supuestos en que, habiéndose cotizado a varios regímenes del sistema de la Seguridad Social, el interesado no reúna todos los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación en ninguno de ellos, considerando únicamente las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes.

En los supuestos indicados, resolverá sobre el derecho a la pensión de jubilación el régimen en el que se acredite el mayor número de cotizaciones, computando como cotizadas al mismo la totalidad de las que acredite el interesado.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, cuando el trabajador no haya cumplido la edad mínima para causar el derecho a la pensión de jubilación en el régimen por el que deba resolverse el derecho, por ser aquel en que se acredite el mayor número de cotizaciones, podrá reconocerse la pensión por dicho régimen, siempre que se acredite el requisito de edad en alguno de los demás regímenes que se hayan tenido en cuenta para la totalización de los períodos de cotización, en los términos que se establecen en los apartados siguientes.

2. Para la aplicación de lo establecido en el tercer párrafo del apartado anterior será necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos:

a) Que el interesado tuviese la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 o en cualquier fecha con anterioridad o que se le certifique por algún país extranjero períodos cotizados o asimilados, en razón de actividades realizadas en el mismo, con anterioridad a las fechas indicadas, que, de haberse efectuado en España, hubieran dado lugar a la inclusión de aquel en alguna de las mutualidades laborales, y que, en virtud de las normas de derecho internacional, deban ser tomadas en consideración.

b) Que, al menos, la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas a lo largo de la vida laboral del trabajador se hayan efectuado en los regímenes que reconozcan el derecho a la jubilación anticipada o a los precedentes de dichos regímenes, o a regímenes de Seguridad Social extranjeros, en los términos y condiciones señalados en la letra anterior, salvo que el total de cotizaciones a lo largo de la vida laboral del trabajador sea de treinta o más años, en cuyo caso, será suficiente con que se acredite un mínimo de cotizaciones de cinco años en los regímenes antes señalados.

3. El reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación con menos de sesenta y cinco años, cuando se cumplan las exigencias establecidas en los apartados precedentes, se llevará a cabo por el régimen en que el interesado acredite mayor número de cotizaciones, aplicando sus normas reguladoras.

La pensión de jubilación será objeto de reducción, mediante la aplicación del porcentaje del 8 por ciento por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al interesado para el cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Lo establecido en el párrafo precedente, se entiende sin perjuicio de lo previsto en el párrafo segundo, norma 2.ª, de la disposición transitoria cuarta de esta ley, así como en la disposición transitoria primera de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

4. Las referencias al 1 de enero de 1967 se entenderán realizadas a la fecha que se determine en sus respectivas normas reguladoras, respecto a los regímenes o colectivos que contemplen otra distinta, en orden a la posibilidad de anticipación de la edad de jubilación.

5. Esta disposición no será de aplicación en el Régimen de Clases Pasivas del Estado. El cómputo recíproco de cotizaciones entre dicho régimen y los demás regímenes del sistema de la Seguridad Social se regirá por lo establecido en el Real Decreto 691/1991, de 12 de abril, sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social.

Disposición transitoria sexta. *Situación asimilada a la de alta en los procesos de reconversión.*

1. Durante el periodo de percepción de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada prevista en la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre Reconversión y Reindustrialización, el beneficiario será considerado en situación asimilada a la de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, y continuará cotizándose por él según el tipo establecido para las contingencias generales del régimen de que se trate. A tal efecto, se tomará como base de cotización la remuneración media que haya servido para la determinación de la cuantía de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada, con el coeficiente de actualización anual que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de modo que, al cumplir la edad general de jubilación, el beneficiario pueda acceder a la pensión con plenos derechos.

2. Las aportaciones que lleven a cabo las empresas o los fondos de promoción de empleo, tanto para la financiación de las ayudas equivalentes a la jubilación anticipada como a efectos de lo previsto en el apartado anterior, podrán equipararse, a efectos de recaudación, a las cuotas de la Seguridad Social.

Disposición transitoria séptima. *Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.*

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere el artículo 205.1.a), así como las referencias a la edad que se contienen en los artículos 152.1, 207.1.a) y 2,

208.1.a) y 2, 214.1.a) y 311.1 se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

La edad de sesenta y siete años a que se refieren los artículos 196.5 y 200.4 se aplicará gradualmente teniendo en cuenta la más elevada de las establecidas para cada año en el cuadro anterior.

Disposición transitoria octava. *Normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación.*

1. Lo previsto en el artículo 209.1 se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

A partir de 1 de enero de 2013, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 224 las bases de cotización durante los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2014, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 238 las bases de cotización durante los 204 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2015, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 252 las bases de cotización durante los 216 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2016, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2017, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2018, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 294 las bases de cotización durante los 252 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2019, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2020, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2021, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de 1 de enero de 2022, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará aplicando, en su integridad, lo establecido en el artículo 209.1.

2. Desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 267.1.a) y, a partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la base reguladora será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

3. Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 267.1.a) y, a partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad y al menos durante veinticuatro meses, hayan experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral, la base reguladora será la establecida en el artículo 209.1, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.

4. La determinación de la base reguladora de la pensión, en los términos regulados en los apartados 2 y 3, resulta de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos con respecto a los cuales haya transcurrido un año desde la fecha en que se haya agotado la prestación por cese de actividad, regulada en el título V, siempre que dicho cese se produzca a partir del cumplimiento de los cincuenta y cinco años de edad.

5. Lo previsto en el apartado 1 será de aplicación a todos los regímenes de la Seguridad Social.

Disposición transitoria novena. *Aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para calcular la pensión de jubilación.*

Los porcentajes a que se refiere el artículo 210.1.b) serán sustituidos por los siguientes:

Durante los años 2013 a 2019.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 146 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 209 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por ciento y por cada uno de los 16 meses siguientes, el 0,18 por ciento.

Los indicados porcentajes serán también de aplicación en el supuesto previsto en el artículo 248.3 segundo párrafo.

Disposición transitoria décima. *Normas transitorias sobre jubilación parcial.*

(Suprimida)

Disposición transitoria undécima. *Aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.*

De conformidad con la disposición transitoria segunda de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, lo previsto en el párrafo primero del artículo 206.6 de esta ley no se aplicará a los trabajadores incluidos en los diferentes

regímenes especiales que, en la fecha de entrada en vigor de la citada ley tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa anterior.

Disposición transitoria duodécima. *Cómputo a efectos de jubilación de períodos con exoneración de cuotas de trabajadores con sesenta y cinco o más años.*

Con respecto a los trabajadores que hayan dado lugar a las exenciones de la obligación de cotizar previstas en los artículos 152 y 311 con anterioridad a 1 de enero de 2013 y que accedan al derecho a la pensión de jubilación con posterioridad a dicha fecha, el período durante el que se hayan extendido dichas exenciones será considerado como cotizado a efectos del cálculo de la pensión correspondiente.

Disposición transitoria decimotercera. *Norma transitoria sobre pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio anteriores al 1 de enero de 2008.*

1. El reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad no quedará condicionado a que la persona divorciada o separada judicialmente sea acreedora de la pensión compensatoria a que se refiere el párrafo segundo del artículo 220.1, cuando entre la fecha del divorcio o de la separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante de la pensión de viudedad haya transcurrido un periodo de tiempo no superior a diez años, siempre que el vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de diez años y además concurra en el beneficiario alguna de las condiciones siguientes:

a) La existencia de hijos comunes del matrimonio.
b) Que tenga una edad superior a los cincuenta años en la fecha del fallecimiento del causante de la pensión.

La cuantía de la pensión de viudedad resultante se calculará de acuerdo con la normativa vigente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

En los supuestos a que se refiere el primer párrafo de esta disposición transitoria, la persona divorciada o separada judicialmente que hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tendrá derecho a pensión de viudedad.

En cualquier caso, la separación o divorcio debe haberse producido con anterioridad a la fecha de la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

Lo dispuesto en esta disposición transitoria será también de aplicación a los hechos causantes producidos entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, e igualmente les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 220 de esta ley.

2. También tendrán derecho a la pensión de viudedad las personas que se encuentren en la situación señalada en el primer párrafo del apartado anterior, aunque no reúnan los requisitos señalados en el mismo, siempre que se trate de personas con sesenta y cinco o más años, no tengan derecho a otra pensión pública y la duración del matrimonio con el causante de la pensión no haya sido inferior a quince años.

La pensión se reconocerá en los términos previstos en el apartado anterior.

Disposición transitoria decimocuarta. *Aplicación de beneficios por cuidado de hijos o menores.*

1. Los beneficios previstos en el artículo 236 serán de aplicación a partir de 1 de enero de 2013, siendo para ese año el período máximo computable como cotizado de ciento doce días por cada hijo o menor adoptado o acogido. Dicho período se irá incrementando anualmente hasta alcanzar un máximo de doscientos setenta días por hijo en el año 2019, sin que en ningún caso el período computable pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

No obstante, a partir de 1 de enero de 2013 y a los exclusivos efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación prevista en el artículo 205.1.a), el período computable será de un máximo de doscientos setenta días cotizados por cada hijo o menor acogido a cargo.

2. En función de las posibilidades económicas del sistema de la Seguridad Social, podrán adoptarse las disposiciones necesarias para que el cómputo, como cotización

efectiva, del periodo de cuidado por hijo o menor, en los términos contenidos en el párrafo primero del apartado anterior, se anticipe antes del 2018, en los supuestos de familias numerosas.

Disposición transitoria decimoquinta. *Valor del parámetro α de la expresión matemática para la determinación del índice de revalorización de las pensiones contributivas.*

En el período de 2014 a 2019, ambos inclusive, a efectos de determinar el índice de revalorización de las pensiones previsto en el artículo 58, el valor del parámetro α de la expresión matemática recogida en su apartado 2 será 0,25.

Disposición transitoria decimosexta. *Bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en la sección segunda del capítulo II del título II de esta ley, la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social se efectuará conforme a las siguientes reglas:

a) Cálculo de las bases de cotización:

1.º Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar, prevista anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Hasta el año 2022, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

3.º En el año 2023, las retribuciones mensuales y las bases de cotización serán las contenidas en la siguiente escala:

Tramo	Retribución mensual Euros/mes				Base de cotización Euros/mes
1.°	Hasta	269,00			250,00
2.°	Desde	269,01	Hasta	418,00	357,00
3.°	Desde	418,01	Hasta	568,00	493,00
4.°	Desde	568,01	Hasta	718,00	643,00
5.°	Desde	718,01	Hasta	869,00	794,00
6.°	Desde	869,01	Hasta	1.017,00	943,00
7.°	Desde	1.017,01	Hasta	1.166,669	1.166,70
8.°	Desde	1.166,67			Retribución mensual

Los intervalos de retribuciones, así como las bases de cotización se actualizarán en la misma proporción que lo haga el salario mínimo interprofesional para el año 2023.

4.º A partir del año 2024, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de esta ley, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

> Téngase en cuenta que, con efectos desde el 1 de enero de 2024, se suspende lo establecido en el apartado 1.a).4º por la disposición transitoria 8 del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-26452

b) Tipos de cotización aplicables:

1.º Para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará, a partir del 1 de enero de 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado que se establezca con carácter general, en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Régimen General de la Seguridad Social.

2.º Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará el tipo de cotización previsto en

la tarifa de primas establecidas legalmente, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

3.º Para la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial se aplicarán los tipos de cotización y su distribución que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Desde el año 2012 hasta el año 2023, a efectos de determinar el coeficiente de parcialidad a que se refiere la regla a) del artículo 247, aplicable a este Sistema Especial para Empleados de Hogar, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los números 1.º, 2.º y 3.º del apartado 1.a) de esta disposición, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General de la Seguridad Social por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios.

3. Lo previsto en el artículo 251.a) será de aplicación a partir de 1 de enero de 2012.

4. Desde el año 2012 hasta el año 2023, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas en dicho período por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este sistema especial solo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b).

Disposición transitoria decimoséptima. *Trabajadores por cuenta ajena procedentes del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.*

1. Los trabajadores provenientes del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que a partir del 1 de enero de 2012 quedaron integrados en el Régimen General de la Seguridad Social e incorporados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en virtud de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procedió a dicha integración, se regirán por las normas aplicables en este sistema especial, con las siguientes particularidades:

a) A efectos de permanecer incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante los períodos de inactividad en las labores agrarias, con el consiguiente alta en el Régimen General, los trabajadores a que se refiere esta disposición no estarán obligados a cumplir el requisito establecido en el artículo 253.2.

b) La exclusión de tales trabajadores del sistema especial durante los períodos de inactividad, con la consiguiente baja en el Régimen General, cuando no haya sido expresamente solicitada por ellos, únicamente procederá en el caso de que el trabajador no ingrese la cuota correspondiente a dichos períodos, en los términos señalados en el artículo 253.4.b).2.º

c) La reincorporación al sistema especial de estos trabajadores determinará su permanencia en el mismo en las condiciones establecidas en el apartado 1.a) de esta disposición.

2. Las cotizaciones satisfechas al extinguido Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social por los trabajadores a que se refiere esta disposición se entenderán efectuadas en el Régimen General de la Seguridad Social, teniendo plena validez tanto para perfeccionar el derecho como para determinar la cuantía de las prestaciones previstas en la acción protectora de dicho Régimen General a las que puedan acceder aquellos trabajadores, de acuerdo con lo previsto en esta ley.

Disposición transitoria decimoctava. *Aplicación paulatina de las bases y tipos de cotización y de reducciones en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en la sección segunda del capítulo II del título II de esta ley y, en particular, en el artículo 255 la cotización durante los períodos de actividad en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios se someterá a las siguientes condiciones:

A) A partir del año 2012, las bases de cotización por todas las contingencias y conceptos de recaudación conjunta se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 según lo previsto en el artículo 255.

En el citado ejercicio, la base máxima de cotización aplicable será de 1.800 euros mensuales o 78,26 euros por jornada realizada. Las futuras Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en un plazo de cuatro años a contar desde 2012, aumentarán la base máxima de cotización para equipararla a la existente en el Régimen General, estableciendo un incremento porcentual de las reducciones previstas en la letra C) de este apartado, de forma que los incrementos de cotización no superen, en términos anuales, los máximos previstos para las bases de cotización, situados en 1.800 euros.

B) Respecto a los trabajadores incluidos en los grupos de cotización 2 a 11, el tipo de cotización aplicable a cargo del empresario será del 15,95 por ciento en el año 2012, incrementándose anualmente en 0,45 puntos porcentuales durante el periodo 2013-2021, en 0,24 puntos porcentuales durante el periodo 2022-2026 y en 0,48 puntos porcentuales durante el periodo 2027-2031, alcanzándose en 2031 el tipo del 23,60 por ciento, con arreglo a la siguiente escala:

2012 - 15,95 %
2013 - 16,40 %
2014 - 16,85 %
2015 - 17,30 %
2016 - 17,75 %
2017 - 18,20 %
2018 - 18,65 %
2019 - 19,10 %
2020 - 19,55 %
2021 - 20,00 %
2022 - 20,24 %
2023 - 20,48 %
2024 - 20,72 %
2025 - 20,96 %
2026 - 21,20 %
2027 - 21,68 %
2028 - 22,16 %
2029 - 22,64 %
2030 - 23,12 %
2031 - 23,60 %

C) A partir del año 2012, se aplicarán las siguientes reducciones en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes:

a) Respecto a los trabajadores incluidos en el grupo 1 de cotización se aplicará, durante el período 2012-2031, una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo de cotización por contingencias comunes del 15,50 por ciento para dicho período.

b) Respecto a los trabajadores incluidos en los grupos de cotización 2 a 11, la reducción se ajustará a las siguientes reglas:

1.ª Para bases de cotización iguales o inferiores a 986,70 € mensuales o a 42,90 € por jornada realizada, las reducciones a aplicar, en puntos porcentuales de la base de cotización, serán las establecidas en la siguiente tabla:

2012 - 6,15%
2013 - 6,33%
2014 - 6,50%
2015 - 6,68%
2016 - 6,83%
2017 - 6,97%
2018 - 7,11%
2019 - 7,20%

2020 - 7,29%
2021 - 7,36%
2022 - 7,40%
2023 - 7,40%
2024 - 7,40%
2025 - 7,40%
2026 - 7,40%
2027 - 7,60%
2028 - 7,75%
2029 - 7,90%
2030 - 8,00%
2031 - 8,10%

2.ª Para bases de cotización superiores a las cuantías indicadas en la regla anterior y hasta 1.800 euros mensuales o 78,26 euros por jornada realizada, les será de aplicación, durante el período 2012-2021, el porcentaje resultante de aplicar las siguientes fórmulas:

Para bases mensuales de cotización la fórmula a aplicar será:

$$\%\text{reducción mes (año } X) = \%\text{reducción año } X \text{ de la tabla} \times \left(1 + \frac{\text{Base mes (año } X) - 986{,}70}{\text{Base mes (año } X)} \times 2{,}52 \times \frac{6{,}15\%}{\%\text{reducción año } X \text{ de la tabla}}\right)$$

X = año natural entre 2012 y 2021 para el que se calcula la reducción.

Para bases de cotización por jornadas reales la fórmula a aplicar será:

$$\%\text{reducción jornada (año } X) = \%\text{reducción año } X \text{ de la tabla} \times \left(1 + \frac{\text{Base jornada (año } X) - 42{,}90}{\text{Base jornada (año } X)} \times 2{,}52 \times \frac{6{,}15\%}{\%\text{reducción año } X \text{ de la tabla}}\right)$$

X = año natural entre 2012 y 2021 para el que se calcula la reducción.

Para el período 2022-2030, las reducciones a aplicar en puntos porcentuales de la base de cotización serán las resultantes de la siguiente fórmula:

$$\%\text{reducción mes o jornada (año } X) = \%\text{reducción año 2021 base mes o jornada (año } X) + \left(\frac{8{,}1\% - \%\text{reducción año 2021 base mes o jornada (año } X)}{10} \times (\text{año } X - 2021)\right)$$

X = año natural entre 2022 y 2030 para el que se calcula la reducción.

Las reducciones para el año 2031 serán del 8,10 por ciento en todos los casos.

En los supuestos de cotización por bases mensuales, cuando los trabajadores inicien o finalicen su actividad sin coincidir con el principio o fin de un mes natural, las reducciones a que se refiere esta letra C) serán proporcionales a los días trabajados en el mes.

2. Durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de maternidad y paternidad causadas durante los períodos de actividad, la aportación empresarial a la cotización será objeto de las siguientes reducciones:

a) En la cotización por contingencias comunes, una reducción en el año 2012 de 13,20 puntos porcentuales de la base de cotización que se incrementará anualmente en 0,45 puntos porcentuales durante el periodo 2013-2021, en 0,24 puntos porcentuales durante el periodo 2022-2026 y en 0,48 puntos porcentuales durante el periodo 2027-2031, alcanzándose en 2031 una reducción de 20,85 puntos porcentuales, con arreglo a la siguiente escala:

2012 - 13,20
2013 - 13,65

2014 - 14,10
2015 - 14,55
2016 - 15,00
2017 - 15,45
2018 - 15,90
2019 - 16,35
2020 - 16,80
2021 - 17,25
2022 - 17,49
2023 - 17,73
2024 - 17,97
2025 - 18,21
2026 - 18,45
2027 - 18,93
2028 - 19,41
2029 - 19,89
2030 - 20,37
2031 - 20,85

b) En la cotización por desempleo, una reducción en la cuota equivalente a 2,75 puntos porcentuales de la base de cotización.

3. Las reducciones en la cotización establecidas en esta disposición podrán actualizarse cada tres años mediante las futuras Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo experimentado en tales períodos de tiempo.

Disposición transitoria decimonovena. *Régimen de encuadramiento de determinados socios de trabajo.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14.2 de esta ley, 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 artículo 14.1.

No obstante, si dichas cooperativas modificaran el régimen de encuadramiento de sus socios de trabajo, para su incorporación como trabajadores por cuenta ajena, en el régimen que corresponda, no podrán volver a ejercitar el derecho de opción.

Disposición transitoria vigésima. *Validez a efectos de prestaciones de cuotas anteriores al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

Lo previsto en el artículo 319 únicamente será de plena aplicación respecto de las altas que se hayan formalizado a partir de 1 de enero de 1994.

Respecto de las altas anteriores a 1 de enero de 1994 el citado artículo únicamente será de aplicación a las prestaciones causadas desde el 1 de enero de 2022.

Disposición transitoria vigésima primera. *Integración de entidades sustitutorias.*

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, determinará la forma y condiciones en que se integrarán en el Régimen General de la Seguridad Social, o en alguno de sus regímenes especiales, aquellos colectivos asegurados en entidades sustitutorias aún no integrados que, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley, se encuentren comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social. Las normas que se establezcan contendrán las disposiciones de carácter económico que compensen, en cada caso, la integración dispuesta.

Disposición transitoria vigésima segunda. *Deudas con la Seguridad Social de los clubes de fútbol.*

1. En el marco del Convenio de Saneamiento del Fútbol Profesional a que se refiere la disposición adicional decimoquinta de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, la Liga de Fútbol Profesional asumirá el pago de las deudas con la Seguridad Social a 31 de diciembre de 1989, de las que quedarán liberados los clubes de fútbol que hayan suscrito los correspondientes convenios particulares con la Liga Profesional.

Las deudas expresadas en el párrafo anterior se entienden referidas a las de aquellos clubes que, en las temporadas 1989/1990 y 1990/1991, participaban en competiciones oficiales de la Primera y Segunda División A de fútbol.

2. Igualmente, y al objeto de hacer frente a los compromisos contraídos en el Plan de Saneamiento de 1985, la Liga de Fútbol Profesional asumirá el pago de las deudas con la Seguridad Social referidas a aquellos otros Clubes incluidos en el citado Plan y no contemplados en el segundo párrafo del apartado anterior, que fueron devengadas con anterioridad a dicho Plan y que se encontraban pendientes de pago a 31 de diciembre de 1989.

3. En caso de impago total o parcial por la Liga Profesional de las deudas a que se alude en los números anteriores, las garantías a que se refiere el apartado 3 de la disposición transitoria tercera de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, serán ejecutadas, en vía de apremio, por los órganos de recaudación de la Seguridad Social, imputándose el importe obtenido en proporción a las deudas impagadas.

4. En el marco del Convenio de Saneamiento, y una vez asumidas por la Liga Nacional de Fútbol Profesional las deudas de los clubes de fútbol que, por todos los conceptos, estos contrajeron con la Seguridad Social, se podrá acordar su aplazamiento de pago durante un período máximo de doce años, con sujeción a lo previsto en los artículos 31 y siguientes del vigente Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

Los pagos se efectuarán mediante amortizaciones semestrales, devengando las cantidades aplazadas los correspondientes intereses de demora que se ingresarán en el último plazo de cada deuda aplazada.

Disposición transitoria vigésima tercera. *Conciertos para la recaudación.*

La facultad de concertar los servicios de recaudación, concedida por el artículo 21 a la Tesorería General de la Seguridad Social, subsistirá hasta tanto se organice un sistema de recaudación unificado para el Estado y la Seguridad Social.

Disposición transitoria vigésima cuarta. *Incompatibilidad de las prestaciones no contributivas.*

1. La condición de beneficiario de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social será incompatible con la percepción de las pensiones asistenciales, reguladas en la Ley 45/1960,de 21 de julio, por la que se crean determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro, y suprimidas por la Ley 28/1992, de 24 de noviembre, de Medidas Presupuestarias Urgentes, así como de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona, a que se refieren el artículo 8.3 y la disposición transitoria única del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2. La percepción de las asignaciones económicas por hijo con discapacidad a cargo, establecidas en el artículo 353.2. b) y c), será incompatible con la condición, por parte del hijo con discapacidad, de beneficiario de las pensiones asistenciales, reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio, y suprimidas por la Ley 28/1992, de 24 de noviembre, o de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona, a que se refieren el artículo 8.3 y la disposición transitoria única del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Disposición transitoria vigésima quinta. *Pervivencia de subsidios económicos de personas con discapacidad.*

1. Las personas beneficiarias de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona continuarán con el derecho a la percepción de los mismos de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.3 y la disposición transitoria única 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, en los términos y condiciones que se prevén en la legislación específica que los regula, salvo que los interesados pasen a percibir una pensión no contributiva, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria vigésima cuarta de la presente ley.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las normas previstas en la legislación específica respecto a los importes a percibir por los beneficiarios del subsidio de garantía de ingresos mínimos, atendidos en centros públicos o privados, quedarán suprimidas, con independencia de la participación de los beneficiarios de este subsidio en el coste de la estancia, conforme a las normas vigentes de carácter general aplicables a la financiación de tales centros.

3. En los supuestos de contratación por cuenta ajena o establecimiento por cuenta propia de los beneficiarios del subsidio de garantía de ingresos mínimos, será de aplicación a los mismos, en cuanto a recuperación automática del derecho al subsidio, lo dispuesto al efecto para los beneficiarios de la pensión de incapacidad no contributiva en el artículo 363 de la presente ley. Asimismo, no se tendrán en cuenta para el cómputo anual de sus rentas, a los efectos previstos en su legislación específica aplicable, las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena o propia en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato o el cese de la actividad laboral.

Disposición transitoria vigésima sexta. *Calificación de la incapacidad permanente.*

Uno. Lo dispuesto en el artículo 194 de esta ley únicamente será de aplicación a partir de la fecha en que entren en vigor las disposiciones reglamentarias a que se refiere el apartado 3 del mencionado artículo 194. Hasta que no se desarrolle reglamentariamente dicho artículo será de aplicación la siguiente redacción:

> **«Artículo 194.** *Grados de incapacidad permanente.*
>
> 1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados:
>
> a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
> b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
> c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
> d) Gran incapacidad.
>
> 2. Se entenderá por profesión habitual, en caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el período de tiempo, anterior a la iniciación de la incapacidad, que reglamentariamente se determine.
>
> 3. Se entenderá por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
>
> 4. Se entenderá por incapacidad permanente total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
>
> 5. Se entenderá por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
>
> 6. Se entenderá por gran incapacidad la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o

funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.»

Dos. Hasta que no se desarrolle reglamentariamente dicho artículo, todas las referencias que en este texto refundido y en las demás disposiciones se realizasen a la «incapacidad permanente parcial» deberán entenderse hechas a la «incapacidad permanente parcial para la profesión habitual»; las que se realizasen a la «incapacidad permanente total» deberán entenderse hechas a la «incapacidad permanente total para la profesión habitual»; y las hechas a la «incapacidad permanente absoluta», a la «incapacidad permanente absoluta para todo trabajo».

Disposición transitoria vigésima séptima. *Complementos por mínimos para pensiones contributivas.*

1. La limitación prevista en el artículo 59.2 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 artículo 59.1 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.

Disposición transitoria vigésima octava. *Acreditación de determinadas situaciones legales de desempleo.*

La situación legal de desempleo en los supuestos recogidos en los párrafos 2.º, 3.º y 4.º del apartado 1.a) del artículo 267, hasta que no se desarrolle reglamentariamente dicho artículo, se acreditará por el trabajador en la forma siguiente:

1.º En el caso de extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, mediante comunicación escrita del empresario, sus herederos o representante legal notificando al trabajador la extinción de la relación laboral por alguna de dichas causas o bien acta de conciliación administrativa o judicial, o resolución judicial definitiva, en los términos fijados en el párrafo siguiente.

2.º En el caso de despido, mediante la notificación por escrito a que se refiere el artículo 55.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En defecto de dicha notificación la acreditación se realizará mediante certificado de empresa o informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los que consten el cese involuntario en la prestación de trabajo y su fecha de efectos, o el acta de conciliación administrativa en la que conste que el trabajador impugna el despido y el empresario no comparece.

Asimismo podrá acreditarse mediante acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que el empresario, o el trabajador cuando sea representante legal de los trabajadores, no ha optado por la readmisión.

3.º En el caso de despido basado en causas objetivas, mediante comunicación escrita al trabajador en los términos previstos en el artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o bien acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva en los términos fijados en el párrafo anterior.

Disposición transitoria vigésima novena. *Cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal de los trabajadores incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con anterioridad al 1 de enero de 1998.*

La obligación de formalizar con una mutua colaboradora con la Seguridad Social la protección por la prestación económica por incapacidad temporal establecida en el artículo 83.1.b) no será exigible a los trabajadores incorporados al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con anterioridad al 1 de enero de 1998 y que tuvieran cubierta la misma con la entidad gestora.

Disposición transitoria trigésima. *Acceso al subsidio extraordinario de desempleo en determinados supuestos.*

Podrán ser beneficiarios del subsidio extraordinario regulado en la disposición adicional vigésima séptima las personas que hayan agotado el subsidio por desempleo previsto en el artículo 274 en el período que media entre el 1 de marzo de 2018 y la fecha de entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, siempre que lo soliciten dentro del plazo de los dos meses siguientes a esta última fecha, y cumplan con los requisitos exigidos para el colectivo del apartado 1.a), en cuyo caso el derecho al subsidio extraordinario nacerá el día siguiente al de la solicitud.

En caso de que la presentación de la solicitud se realice transcurrido el plazo de dos meses se reducirá la duración del derecho en tantos días como medien entre la finalización de dicho plazo y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.

Disposición transitoria trigésima primera. *Convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia existentes a la fecha de entrada en vigor del 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 convenios especiales en el sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos 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, que se mantengan a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y se regirán íntegramente por lo dispuesto en el real decreto-ley citado, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado, a partir del 1 de abril de 2019.

2. Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con anterioridad al 1 de abril de 2019, fecha de entrada en vigor del artículo 2 del 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, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos desde esa fecha, siempre que formulen su solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo, los efectos tendrán lugar desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

Disposición transitoria trigésima segunda. *Periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.*

En el supuesto de que los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el capítulo VI del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, disfruten de las diez semanas de manera interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos, en tanto no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.

Disposición transitoria trigésima tercera. *Mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.*

Quienes en la fecha de entrada en vigor de la modificación prevista en el artículo 60, estuvieran percibiendo el complemento por maternidad por aportación demográfica, mantendrán su percibo.

La percepción de dicho complemento de maternidad será incompatible con el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género que pudiera corresponder por el reconocimiento de una nueva pensión pública, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.

En el supuesto de que el otro progenitor, de alguno de los hijos o hijas, que dio derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica, solicite el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género y le corresponda percibirlo, por aplicación de lo establecido en el artículo 60 de esta ley o de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, la cuantía mensual que le sea reconocida se deducirá del complemento por maternidad que se viniera percibiendo, con efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado dicho plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes siguiente a esta.

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

1. Lo dispuesto en el apartado 2 de esta disposición transitoria en relación con el segundo párrafo del artículo 210.3 de esta ley sólo resultará de aplicación en la medida en que la evolución de la pensión máxima del sistema absorba completamente el efecto del aumento de coeficientes respecto a los vigentes en 2021 para aquellos trabajadores con base reguladora superior a la pensión máxima, de manera que la pensión reconocida no resulte en ningún caso inferior a la que habría correspondido con la aplicación de las normas vigentes en 2021.

2. La previsión del segundo párrafo del apartado 3 del artículo 210 de esta ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024 y se hará de forma gradual en un plazo de diez años, de acuerdo con los coeficientes reductores que resultan de los siguientes cuadros, en función del periodo de cotización acreditado y los meses de anticipación; hasta esa fecha permanecerá vigente el párrafo segundo del artículo 210.3 en la redacción establecida por el Real Decreto-legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Los cuadros de referencia son los que figuran a continuación:

Período cotizado inferior a treinta y ocho años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,70	7,40	9,10	10,80	12,50	14,20	15,90	17,60	19,30	21,00
23	5,36	6,72	8,08	9,44	10,80	12,16	13,52	14,88	16,24	17,60
22	5,07	6,13	7,20	8,27	9,34	10,40	11,47	12,54	13,60	14,67
21	4,41	5,31	6,22	7,13	8,04	8,94	9,85	10,76	11,66	12,57
20	4,25	5,00	5,75	6,50	7,25	8,00	8,75	9,50	10,25	11,00
19	4,13	4,76	5,38	6,01	6,64	7,27	7,90	8,52	9,15	9,78
18	3,58	4,16	4,74	5,32	5,90	6,48	7,06	7,64	8,22	8,80
17	3,50	4,00	4,50	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00	7,50	8,00
16	3,43	3,87	4,30	4,73	5,17	5,60	6,03	6,46	6,90	7,33
15	2,93	3,35	3,78	4,21	4,64	5,06	5,49	5,92	6,34	6,77
14	2,88	3,26	3,64	4,02	4,40	4,77	5,15	5,53	5,91	6,29
13	2,84	3,17	3,51	3,85	4,19	4,52	4,86	5,20	5,53	5,87
12	2,35	2,70	3,05	3,40	3,75	4,10	4,45	4,80	5,15	5,50
11	2,32	2,64	2,95	3,27	3,59	3,91	4,23	4,54	4,86	5,18
10	2,29	2,58	2,87	3,16	3,45	3,73	4,02	4,31	4,60	4,89
9	1,81	2,13	2,44	2,75	3,07	3,38	3,69	4,00	4,32	4,63
8	1,79	2,08	2,37	2,66	2,95	3,24	3,53	3,82	4,11	4,40
7	1,77	2,04	2,31	2,58	2,85	3,11	3,38	3,65	3,92	4,19
6	1,30	1,60	1,90	2,20	2,50	2,80	3,10	3,40	3,70	4,00
5	1,28	1,57	1,85	2,13	2,42	2,70	2,98	3,26	3,55	3,83
4	1,27	1,53	1,80	2,07	2,34	2,60	2,87	3,14	3,40	3,67
3	0,80	1,10	1,41	1,71	2,01	2,31	2,61	2,92	3,22	3,52
2	0,79	1,08	1,36	1,65	1,94	2,23	2,52	2,80	3,09	3,38
1	0,78	1,05	1,33	1,60	1,88	2,16	2,43	2,71	2,98	3,26

Período cotizado igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,50	7,00	8,50	10,00	11,50	13,00	14,50	16,00	17,50	19,00
23	5,25	6,50	7,75	9,00	10,25	11,50	12,75	14,00	15,25	16,50
22	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00	12,00	13,00	14,00
21	4,35	5,20	6,05	6,90	7,75	8,60	9,45	10,30	11,15	12,00
20	4,20	4,90	5,60	6,30	7,00	7,70	8,40	9,10	9,80	10,50
19	4,08	4,67	5,25	5,83	6,42	7,00	7,58	8,16	8,75	9,33
18	3,54	4,08	4,62	5,16	5,70	6,24	6,78	7,32	7,86	8,40
17	3,46	3,93	4,39	4,86	5,32	5,78	6,25	6,71	7,18	7,64
16	3,40	3,80	4,20	4,60	5,00	5,40	5,80	6,20	6,60	7,00
15	2,90	3,29	3,69	4,08	4,48	4,88	5,27	5,67	6,06	6,46
14	2,85	3,20	3,55	3,90	4,25	4,60	4,95	5,30	5,65	6,00
13	2,81	3,12	3,43	3,74	4,05	4,36	4,67	4,98	5,29	5,60
12	2,33	2,65	2,98	3,30	3,63	3,95	4,28	4,60	4,93	5,25
11	2,29	2,59	2,88	3,18	3,47	3,76	4,06	4,35	4,65	4,94
10	2,27	2,53	2,80	3,07	3,34	3,60	3,87	4,14	4,40	4,67
9	1,79	2,08	2,38	2,67	2,96	3,25	3,54	3,84	4,13	4,42
8	1,77	2,04	2,31	2,58	2,85	3,12	3,39	3,66	3,93	4,20
7	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
6	1,28	1,56	1,85	2,13	2,41	2,69	2,97	3,26	3,54	3,82
5	1,27	1,53	1,80	2,06	2,33	2,59	2,86	3,12	3,39	3,65
4	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50
3	0,79	1,07	1,36	1,64	1,93	2,22	2,50	2,79	3,07	3,36
2	0,77	1,05	1,32	1,59	1,87	2,14	2,41	2,68	2,96	3,23
1	0,76	1,02	1,28	1,54	1,81	2,07	2,33	2,59	2,85	3,11

Período cotizado igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	5,30	6,60	7,90	9,20	10,50	11,80	13,10	14,40	15,70	17,00
23	5,10	6,20	7,30	8,40	9,50	10,60	11,70	12,80	13,90	15,00
22	4,93	5,87	6,80	7,73	8,67	9,60	10,53	11,46	12,40	13,33
21	4,29	5,09	5,88	6,67	7,47	8,26	9,05	9,84	10,64	11,43
20	4,15	4,80	5,45	6,10	6,75	7,40	8,05	8,70	9,35	10,00
19	4,04	4,58	5,12	5,66	6,20	6,73	7,27	7,81	8,35	8,89
18	3,50	4,00	4,50	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00	7,50	8,00
17	3,43	3,85	4,28	4,71	5,14	5,56	5,99	6,42	6,84	7,27
16	3,37	3,73	4,10	4,47	4,84	5,20	5,57	5,94	6,30	6,67
15	2,87	3,23	3,60	3,96	4,33	4,69	5,06	5,42	5,79	6,15
14	2,82	3,14	3,46	3,78	4,11	4,43	4,75	5,07	5,39	5,71
13	2,78	3,07	3,35	3,63	3,92	4,20	4,48	4,76	5,05	5,33
12	2,30	2,60	2,90	3,20	3,50	3,80	4,10	4,40	4,70	5,00
11	2,27	2,54	2,81	3,08	3,36	3,63	3,90	4,17	4,44	4,71
10	2,24	2,49	2,73	2,98	3,22	3,46	3,71	3,95	4,20	4,44
9	1,77	2,04	2,31	2,58	2,86	3,13	3,40	3,67	3,94	4,21
8	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
7	1,73	1,96	2,19	2,42	2,66	2,89	3,12	3,35	3,58	3,81
6	1,26	1,53	1,79	2,06	2,32	2,58	2,85	3,11	3,38	3,64
5	1,25	1,50	1,74	1,99	2,24	2,49	2,74	2,98	3,23	3,48
4	1,23	1,47	1,70	1,93	2,17	2,40	2,63	2,86	3,10	3,33
3	0,77	1,04	1,31	1,58	1,85	2,12	2,39	2,66	2,93	3,20
2	0,76	1,02	1,27	1,53	1,79	2,05	2,31	2,56	2,82	3,08
1	0,75	0,99	1,24	1,48	1,73	1,98	2,22	2,47	2,71	2,96

Período cotizado igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
24	4,90	5,80	6,70	7,60	8,50	9,40	10,30	11,20	12,10	13,00
23	4,80	5,60	6,40	7,20	8,00	8,80	9,60	10,40	11,20	12,00
22	4,70	5,40	6,10	6,80	7,50	8,20	8,90	9,60	10,30	11,00
21	4,15	4,80	5,45	6,10	6,75	7,40	8,05	8,70	9,35	10,00

Meses Anticipo	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
20	4,07	4,64	5,21	5,78	6,35	6,92	7,49	8,06	8,63	9,20
19	3,99	4,48	4,97	5,46	5,95	6,44	6,93	7,42	7,91	8,40
18	3,46	3,92	4,38	4,84	5,30	5,76	6,22	6,68	7,14	7,60
17	3,39	3,78	4,17	4,56	4,96	5,35	5,74	6,13	6,52	6,91
16	3,33	3,67	4,00	4,33	4,67	5,00	5,33	5,66	6,00	6,33
15	2,84	3,17	3,51	3,84	4,18	4,51	4,85	5,18	5,52	5,85
14	2,79	3,09	3,38	3,67	3,97	4,26	4,55	4,84	5,14	5,43
13	2,76	3,01	3,27	3,53	3,79	4,04	4,30	4,56	4,81	5,07
12	2,28	2,55	2,83	3,10	3,38	3,65	3,93	4,20	4,48	4,75
11	2,25	2,49	2,74	2,99	3,24	3,48	3,73	3,98	4,22	4,47
10	2,22	2,44	2,67	2,89	3,11	3,33	3,55	3,78	4,00	4,22
9	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
8	1,73	1,96	2,19	2,42	2,65	2,88	3,11	3,34	3,57	3,80
7	1,71	1,92	2,14	2,35	2,56	2,77	2,98	3,20	3,41	3,62
6	1,25	1,49	1,74	1,98	2,23	2,47	2,72	2,96	3,21	3,45
5	1,23	1,46	1,69	1,92	2,15	2,38	2,61	2,84	3,07	3,30
4	1,22	1,43	1,65	1,87	2,09	2,30	2,52	2,74	2,95	3,17
3	0,75	1,01	1,26	1,52	1,77	2,02	2,28	2,53	2,79	3,04
2	0,74	0,98	1,23	1,47	1,71	1,95	2,19	2,44	2,68	2,92
1	0,73	0,96	1,19	1,42	1,66	1,89	2,12	2,35	2,58	2,81

3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, seguirán siendo de aplicación las reglas de acceso a la modalidad de jubilación anticipada por voluntad del interesado previas a la entrada en vigor de esta disposición transitoria a las personas a las que se refiere el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 210, siempre que la extinción del contrato de trabajo que da derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada cumpla alguna de las siguientes condiciones:

a) Que la extinción se haya producido antes de 1 de enero de 2022, siempre que con posterioridad a tal fecha la persona no vuelva a quedar incluida, por un periodo superior a 12 meses, en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Que la extinción se produzca después de esa fecha como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o en virtud de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, que fueran aprobados con anterioridad al 1 de enero de 2022.

No obstante, para el reconocimiento del derecho a pensión de las personas a las que se refieren las letras a) y b) anteriores, la entidad gestora aplicará la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, cuando resulte más favorable a estas personas.

Disposición transitoria trigésima quinta. *Distribución del excedente y constitución de las reservas de estabilización correspondientes al ejercicio 2022.*

Lo dispuesto en los artículos 95.2, 96.1 y 118.3 será de aplicación a la liquidación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2022 que realicen las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Disposición transitoria trigésima quinta [sic]. *Compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo de los facultativos de atención primaria médicos de familia y pediatras, adscritos al sistema nacional de salud con nombramiento estatutario o funcionario.*

1. En los tres años a partir de la entrada en vigor de esta disposición transitoria, los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario podrán continuar desempeñando sus funciones durante la prórroga en el servicio activo y, simultáneamente, acceder a la jubilación percibiendo el setenta y cinco por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial de la pensión, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública.

Asimismo, podrán acceder a esta compatibilidad los facultativos de atención primaria adscritos al sistema nacional de salud con nombramiento estatutario o funcionario que

hubieran accedido a la pensión contributiva de jubilación y se reincorporen al servicio activo, siempre que el hecho causante de dicha pensión haya tenido lugar a partir del 1 de enero de 2022 o se hubieren acogido en su día a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de las y los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en el orden sanitario, social y jurisdiccional, a aplicar tras la finalización de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

2. La compatibilidad prevista en la presente disposición transitoria exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 205.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los facultativos médicos que se hubieren acogido en su día a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de las y los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo.

b) La compatibilidad se aplicará en caso de jornada a tiempo completo, así como en caso de jornada parcial siempre que la reducción de jornada sea, en todo caso, del cincuenta por ciento respecto de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

c) El beneficiario tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con sus funciones, siempre que reúna los requisitos establecidos para ello.

d) La percepción del complemento por demora de la pensión de jubilación es compatible con el acceso a la compatibilidad prevista en la presente disposición transitoria, sin que su importe sea minorado.

e) No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar las funciones como facultativos médicos de atención primaria, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

3. El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

4. Durante la realización del trabajo compatible con la pensión de jubilación, se aplicarán las obligaciones de afiliación, alta, baja y variación de datos prevista en el artículo 16 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y la obligación de cotizar en los términos de los artículos 18 y 19 del mismo texto legal, no siendo de aplicación lo dispuesto en su artículo 153.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 6, durante la realización del trabajo compatible estarán protegidos frente a todas las contingencias comunes y profesionales, siempre que reúnan los requisitos necesarios para causarlas, siendo de aplicación el régimen de limitación de las pensiones, incompatibilidades y el ejercicio del derecho de opción, previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

No se requerirá periodo mínimo de cotización para acceder al subsidio por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

6. Si durante el periodo de compatibilización se iniciara un proceso de incapacidad temporal, en todo caso el abono de la pensión de jubilación se suspenderá el día primero del mes siguiente al de la baja médica y se reanudará el día primero del mes siguiente al del alta médica.

Lo establecido en el apartado anterior se aplicará igualmente en los supuestos de recaída.

En todo caso, el derecho al subsidio por incapacidad temporal se extinguirá por la finalización del trabajo compatible, además de por las causas generales previstas en la normativa vigente.

7. Una vez finalizado el trabajo compatible, las cotizaciones realizadas durante esta situación podrán dar lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación, la cual permanecerá inalterable.

Asimismo, las cotizaciones indicadas surtirán efectos para disminuir o, en su caso, suprimir, el coeficiente reductor que se hubiese aplicado, en el momento de causar derecho a la pensión, a aquellos facultativos médicos a los que se hace referencia en el párrafo segundo del apartado 2.a), que hubieren accedido a la jubilación anticipada.

Estas cotizaciones no surtirán efecto en relación con el complemento previsto en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado.

Disposición transitoria trigésima séptima. *Inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social.*

Las referencias efectuadas en esta ley a la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social se entenderán realizadas al órgano que realice las mismas funciones en la comunidad autónoma donde el Instituto Nacional de la Seguridad Social aun no disponga de inspección médica, hasta tanto no se constituya y entre en funcionamiento la misma.

Disposición transitoria trigésima octava. *Norma transitoria para la aplicación del tope máximo de la base de cotización.*

1. Desde el año 2024 hasta el año 2050, las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobadas para ese período fijarán el tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes de Seguridad de Social conforme a lo establecido en el artículo 19.3, si bien al porcentaje al que se refiere dicho artículo se le sumará una cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales.

2. Cada cinco años, el Gobierno evaluará, en el marco del diálogo social, el impacto de esta subida de la base máxima y remitirá un informe a la Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo.

Disposición transitoria trigésima novena. *Norma transitoria para la determinación del límite máximo para la pensión inicial desde 1 de enero de 2025.*

1. A fin de determinar la cuantía máxima inicial prevista en el artículo 57 a las pensiones que se causen desde el año 2025, las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado, comenzando con la correspondiente al año 2025 y finalizando con la del año 2050, aplicarán a la cuantía máxima establecida en el año anterior el porcentaje previsto en el artículo 58.2 más un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año hasta 2050.

2. Las pensiones iniciales causadas desde 2025, cuyo importe se haya determinado conforme a lo dispuesto en al apartado 1, se revalorizarán en años sucesivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 58.2.

3. Las pensiones causadas antes de 2025 cuya cuantía a 31 de diciembre de 2024 estuviese limitada por aplicación del límite máximo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, se actualizarán en lo sucesivo aplicando al importe que tuvieran establecido en 2024 lo dispuesto en el artículo 58.2, efectuándose las sucesivas revalorizaciones anuales sobre el importe revalorizado el año anterior.

4. Desde 2051, el incremento anual adicional aplicable para determinar la cuantía máxima inicial de las pensiones causadas desde ese año hasta 2065 será el recogido en la siguiente tabla:

2051	3,2
2052	3,6
2053	4,1
2054	4,8
2055	5,5

2056	6,4
2057	7,4
2058	8,5
2059	9,8
2060	11,2
2061	12,7
2062	14,3
2063	16,1
2064	18,0
2065	20,0

En 2065, se valorará en el marco del diálogo social la conveniencia de mantener el proceso de convergencia hasta alcanzar un incremento total de 30 puntos porcentuales.

Disposición transitoria cuadragésima. *Normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación.*

La determinación de la base reguladora prevista en el artículo 209.1 se aplicará a todos los regímenes de la Seguridad Social de forma gradual del siguiente modo:

Desde 1 de enero de 2026, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 352,33 la suma de las 302 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 304 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2027, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 354,67 la suma de las 304 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 308 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2028, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 357,00 la suma de las 306 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 312 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2029, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 359,33 la suma de las 308 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro de los 316 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2030, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 361,67 la suma de las 310 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 320 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2031, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 364 la suma de las 312 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 324 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2032, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 366,33 la suma de las 314 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 328 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2033, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 368,67 la suma de las 316 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 332 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2034, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 371,00 la suma de las 318 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 336 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2035, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 373,33 la suma de las 320 bases de cotización de mayor importe

comprendidas dentro del período de los 340 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde 1 de enero de 2036, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 375,67 la suma de las 322 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 344 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Desde de 1 de enero de 2037, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará aplicando, en su integridad, lo establecido en el artículo 209.1.

Disposición transitoria cuadragésima primera. *Integración de períodos sin obligación de cotizar para el cálculo de las pensiones de jubilación en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación sea superior al 5 por ciento.*

En tanto la brecha de género sea superior al 5 por ciento en los términos de la disposición adicional trigésima séptima, para el cálculo de la pensión de jubilación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena a las que sea de aplicación la integración de períodos sin obligación de cotizar según lo dispuesto en el artículo 209.1, los meses en los que no haya existido obligación de cotizar, desde la cuadragésima novena mensualidad hasta la sexagésima, se integrarán con el 100 por ciento de la base mínima de cotización del Régimen General que corresponda al mes respectivo. Este porcentaje será del 80 por ciento de la misma base desde la mensualidad sexagésima primera a la octagésima cuarta.

Para el cálculo de la pensión de jubilación de los hombres a los que sea de aplicación el artículo 209.1.b), se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las mismas mensualidades y con igual importe, siempre que en relación con alguno de los hijos acrediten los requisitos establecidos en las reglas 1.ª o 2.ª del artículo 60.1.b), si bien no se exigirá que la pensión del hombre sea superior a la del otro progenitor ni que este deba tener derecho al complemento para la reducción de la brecha de género.

La integración a que se refiere esta disposición transitoria se aplicará sin perjuicio de lo previsto en el citado artículo 209.1.b).

Téngase en cuenta que esta disposición, añadida por el art. único.41 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967, entra en vigor el 1 de enero de 2026, según establece su disposición final 10.

Disposición transitoria cuadragésima segunda. *Aplicación de la cotización adicional de solidaridad.*

La cuota adicional de solidaridad a la que se refiere el artículo 19 bis será el resultado de aplicar a cada tramo de retribución que supere la base máxima de cotización los siguientes porcentajes expresados en tanto por ciento, durante cada año desde el año 2025 hasta el año 2045:

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2025	0,92	1	1,17
2026	1,15	1,25	1,46
2027	1,38	1,5	1,75
2028	1,60	1,75	2,04
2029	1,83	2	2,33
2030	2,06	2,25	2,63
2031	2,29	2,5	2,92
2032	2,52	2,75	3,21
2033	2,75	3	3,50
2034	2,98	3,25	3,79

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2035	3,21	3,5	4,08
2036	3,44	3,75	4,38
2037	3,67	4	4,67
2038	3,90	4,25	4,96
2039	4,13	4,5	5,25
2040	4,35	4,75	5,54
2041	4,58	5	5,83
2042	4,81	5,25	6,13
2043	5,04	5,5	6,42
2044	5,27	5,75	6,71
2045	5,50	6,00	7,00

La distribución de los tipos de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo general de cotización a la seguridad social por contingencias comunes.

Disposición transitoria cuadragésima tercera. *Aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.*

La cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional prevista en el artículo 127 bis tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050, con arreglo a la siguiente escala:

En el año 2023, será de 0,60 puntos porcentuales, de los que el 0,50 corresponderá a la empresa y el 0,10 al trabajador.

En el año 2024, será de 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador.

En el año 2025, será de 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponderá a la empresa y el 0,13 al trabajador.

En el año 2026, será de 0,90 puntos porcentuales, de los que el 0,75 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.

En el año 2027, será de 1 punto porcentual, del que el 0,83 corresponderá a la empresa y el 0,17 al trabajador.

En el año 2028, será de 1,10 puntos porcentuales, de los que el 0,92 corresponderá a la empresa y el 0,18 al trabajador.

En el año 2029, será de 1,2 puntos porcentuales, de los que el 1,00 corresponderá a la empresa y el 0,2 al trabajador.

Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2, con igual distribución entre empresario y trabajador.

Disposición transitoria cuadragésima cuarta. *Aplicación del artículo 60 a hechos causantes anteriores.*

Lo dispuesto en el artículo 60 1.b).3.ª, en cuanto determina que para el cálculo de períodos cotizados y de bases de cotización no se tengan en cuenta los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237, será de aplicación para el reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género causadas desde el 4 de febrero de 2021.

Disposición transitoria cuadragésima cuarta [sic]. *Régimen transitorio de compatibilidad de las prestaciones por desempleo.*

El régimen de compatibilidad como complemento de apoyo al empleo de los subsidios para emigrantes retornados y para víctimas de violencia de género o sexual, regulados en

las disposiciones adicionales quincuagésima séptima y quincuagésima octava, con el trabajo por cuenta ajena será de aplicación a partir de 1 de junio de 2025.

En el periodo desde el 1 de noviembre de 2024 hasta el 31 de mayo de 2025 ambos subsidios serán incompatibles con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando este se realice a tiempo parcial y se haya reconocido la compatibilidad por cumplir su beneficiario todos los requisitos exigidos para ello, en cuyo caso se deducirá de su importe la parte proporcional al tiempo trabajado. Esta deducción se efectuará además de cuando se acceda al subsidio manteniendo un contrato a tiempo parcial, cuando se esté percibiendo el subsidio y se obtenga un trabajo a tiempo parcial. En este último caso, si la compatibilidad se solicita dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de inicio de la relación laboral, se aplicará desde dicha fecha, y si se solicita una vez transcurrido dicho plazo, se aplicará desde la fecha de la solicitud.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La regulación contenida en esta ley será de aplicación general al amparo de lo previsto en el artículo 149.1.17ª de la Constitución, salvo los aspectos relativos al modo de ejercicio de las competencias y a la organización de los servicios en las comunidades autónomas que, de acuerdo con lo establecido en sus estatutos de autonomía, hayan asumido competencias en la materia regulada.

Disposición final segunda. *Competencias de otros departamentos ministeriales.*

Las competencias que en esta ley se atribuyen al Ministerio de Empleo y Seguridad Social se entenderán sin perjuicio de las que, en relación con las distintas materias en ella reguladas, puedan corresponder a otros departamentos ministeriales.

Disposición final tercera. *Acomodación de las normas sobre pensión de jubilación por disminución de la edad.*

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, acomodará la legislación vigente sobre pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social a efectos de la aplicación de lo previsto en el artículo 215 de la presente ley y en aquellos otros supuestos en los que la edad establecida con carácter general para tener derecho a dicha pensión haya de ser rebajada en desarrollo de medidas de fomento de empleo, siempre que las mismas conduzcan a la sustitución de unos trabajadores jubilados por otros en situación de desempleados.

Disposición final cuarta. *Trabajadores que permanezcan en activo.*

El Gobierno podrá otorgar desgravaciones, o deducciones de cotizaciones sociales, en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, una vez alcanzada la edad prevista en el artículo 205.1, con suspensión proporcional al percibo de la pensión. La regulación de los mismos se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Disposición final quinta. *Disposiciones relativas a trabajadores por cuenta ajena agrarios.*

1. Reglamentariamente se regulará la posible inclusión de determinados trabajos agrarios actualmente encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, observando los requisitos establecidos en la presente ley y con garantía de los derechos de Seguridad Social reconocidos a los trabajadores de estos colectivos, previa consulta a la Comisión de seguimiento prevista en la disposición adicional decimoquinta.

2. La cotización de los trabajadores agrarios con contrato de trabajo a tiempo parcial se llevará a cabo de forma proporcional a la parte de jornada realizada efectivamente, en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente, y sin perjuicio de la aplicación de las bases mínimas de cotización que la ley establezca en cada momento.

3. A efectos de la posible actualización del tipo de cotización por formación profesional a que se refiere el artículo 255.2.e), numero 3.º, se tendrán en cuenta, en su caso, las propuestas que formule la correspondiente mesa de diálogo social.

Disposición final sexta. *Trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio.*

(Derogada)

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 séptima. *Competencias sobre la incapacidad temporal.*

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 artículo 170.1.

Disposición final octava. *Desarrollo reglamentario.*

Se faculta al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para dictar las normas de aplicación y desarrollo de la presente ley y proponer al Gobierno para su aprobación los reglamentos generales de la misma.

El Gobierno aprobará, asimismo, cuantas otras disposiciones resulten necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en esta ley. En particular, se habilita al Gobierno a regular dentro de la acción protectora por desempleo y con el régimen financiero y de gestión establecido en el capítulo VI del título III de esta ley el establecimiento de una ayuda específica denominada Renta Activa de Inserción, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral.

§ 9

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.

[. . .]

§ 10

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».

§ 11

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”.

§ 12

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».

§ 13

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».

§ 14

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.

§ 15

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».

§ 16

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.

§ 17

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)

§ 18

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».

§ 19

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

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 234, de 28 de septiembre de 2012
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2012-12136

La disposición final segunda, apartado 2, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que trae causa del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, del mismo nombre, ha encomendado al Gobierno la aprobación de un reglamento que establezca 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.

En cumplimiento de dicho mandato legislativo, se dicta el presente real decreto que tiene por objeto regular la composición, organización y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado tripartito que fue creado por la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con la función de asesoramiento y consulta a las partes de la negociación colectiva en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.

En desarrollo de esta disposición final, se dictaron dos disposiciones reglamentarias que regulan su constitución y funcionamiento, a saber, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y la Orden de 28 de mayo de 1984 por la que se aprueba su Reglamento de funcionamiento.

En estos treinta años de funcionamiento, la Comisión ha ido asumiendo otras importantes funciones, como la de observatorio de la negociación colectiva para la información, estudio y difusión de la negociación colectiva, que le fue atribuida por la disposición adicional séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, originariamente, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, después, han modificado el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativo al régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable previendo, a falta de acuerdo entre las partes, la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la solución de la discrepancia cuando los procedimientos de solución de conflictos de preferente aplicación, previstos en la negociación colectiva, no sean aplicables o no hayan finalmente solucionado la discrepancia.

Por tanto, la reforma laboral ha añadido a las tradicionales funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva de la Comisión unas funciones decisorias de especial importancia que favorecerán y potenciarán la utilización en las empresas de los mecanismos de flexibilidad interna consistentes en la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, evitando así que el ajuste laboral se produzca a través del recurso a los despidos.

Con todo, estas funciones decisorias no son enteramente nuevas en las actividades de la Comisión pues tienen un claro precedente en la disposición transitoria sexta del propio Estatuto de los Trabajadores, que facultaba a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos para establecer un arbitraje en los casos de falta de acuerdo para la negociación de un convenio colectivo para cubrir los vacíos consecuencia de la derogación de las antiguas Ordenanzas de Trabajo.

La necesidad de regular esta nueva función y la de adaptar la estructura de la Comisión al sistema actual de negociación colectiva treinta años después de su constitución, hacen necesario que el mandato legislativo para regular la Comisión se cumpla a través de un nuevo reglamento que sustituya al anterior de 1983 y proporcione una regulación completa de su composición y funciones.

Los objetivos que persigue el presente real decreto son los siguientes:

Primero: Unificar y sistematizar la regulación de la composición y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que hasta ahora se encontraba dispersa en dos normas.

Segundo: Desarrollar las funciones decisorias atribuidas por el nuevo artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores de manera novedosa a la Comisión para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación.

Tercero: Adaptar la organización y el funcionamiento de la Comisión a esta nueva función decisoria, así como a las necesidades que se han ido planteando desde su constitución, garantizando la eficacia, agilidad y continuidad en el ejercicio de sus funciones, especialmente a través de la creación de una Comisión Permanente a la que se encomienda el funcionamiento ordinario de la Comisión, reservando al Pleno las decisiones más importantes.

El real decreto se estructura en cinco capítulos.

El capítulo I incluye las disposiciones generales de la norma, relativas a su objeto, a la naturaleza de la Comisión como órgano colegiado tripartito adscrito a Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a sus funciones (consultivas, de observatorio y decisorias).

El capítulo II se refiere a la composición y funcionamiento de la Comisión. Se regula la composición de la Comisión y el modo de designación y las funciones de cada uno de sus miembros: el Presidente, los dieciocho vocales (seis en representación de la Administración General del Estado, seis en representación de las organizaciones empresariales más representativas y seis en representación de las organizaciones sindicales más representativas) y el Secretario. Se prevé que la Comisión pueda funcionar en Pleno o en Comisión Permanente, la cual ejercerá con carácter ordinario las funciones consultivas y decisorias salvo que expresamente decida reservarlas a conocimiento del Pleno. Se regula el régimen común de adopción de acuerdos, de convocatoria y de celebración de reuniones. A continuación se regula específicamente la composición, las funciones y el régimen de sesiones del Pleno y de la Comisión Permanente. El Pleno está integrado por todos los miembros de la Comisión y se reunirá con carácter ordinario al menos cada seis meses, mientras que la Comisión Permanente está formada por el Presidente, dos vocales por cada representación y el Secretario y se reunirá con carácter ordinario cada dos meses.

El capítulo III regula las funciones consultivas de la Comisión, relativas a la determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos y a la consulta preceptiva en el procedimiento de extensión de convenios colectivos, delimitando su ámbito de actuación suprautonómico y los sujetos legitimados para plantear estas consultas.

El capítulo IV se refiere a la actividad de la Comisión como observatorio de la negociación colectiva para la información, estudio y documentación de la negociación colectiva y su difusión. En desarrollo de esta función, se establecen una serie de cometidos específicos y de actividades del Observatorio.

El capítulo V es el capítulo más extenso y regula las funciones decisorias de la Comisión relativas a la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. Este capítulo se divide en dos secciones.

La primera sección incluye las disposiciones generales de las funciones decisorias sobre su objeto, el ámbito de actuación y los sujetos legitimados para solicitar su actuación, que son las empresas y los representantes de los trabajadores. En la regulación del objeto se hace referencia a los dos procedimientos de solución de discrepancias que pueden seguirse: el procedimiento en el seno de la propia Comisión o mediante la designación de un árbitro, con indicación de que, si hay conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia, se seguirá el procedimiento elegido por ellas y, en caso contrario, el que la Comisión decida.

La segunda sección desarrolla el procedimiento para la solución de discrepancias surgidas respecto a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos. Se regula el inicio del procedimiento a través de una solicitud que deberá acompañarse de la documentación que detalla el real decreto, necesaria para justificar que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que son presupuesto previo de la inaplicación de las condiciones de trabajo conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación, se regula separadamente el procedimiento de solución de discrepancias mediante decisión en el seno de la Comisión o mediante la designación de un árbitro, que habrá de ser elegido entre expertos imparciales e independientes, siendo de elección preferente aquel sobre el que las partes hayan mostrado conformidad. Sea uno u otro el procedimiento aplicable, en todo caso culminará en una decisión que deberá solucionar la discrepancia, pronunciándose sobre la concurrencia de las causas alegadas y, en su caso, sobre la adecuación de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en la solicitud, bien para aceptarlas en sus propios términos, bien para proponer que las condiciones de trabajo de que se trate se inapliquen en distinto grado de intensidad al solicitado por la empresa.

Finalmente, se recogen una serie de disposiciones sobre aspectos instrumentales que resultan necesarios para el eficaz funcionamiento de la Comisión, como los relativos a las medidas de apoyo de la Dirección General de Empleo y de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, así como lo referente a la posibilidad de que el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social celebre convenios de colaboración con las comunidades autónomas en las que no se hayan constituido órganos equivalentes en su territorio. Por último, se prevén una serie de particularidades relativas al procedimiento de solución de discrepancias ante la Comisión en el supuesto de convenios aplicables al personal laboral al servicio de las distintas entidades del sector público.

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 27 de septiembre de 2012,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto regula la composición y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en la disposición final segunda, apartado 2, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 2. *Naturaleza.*

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano de carácter colegiado de composición tripartita, integrado por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, que ejerce sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

Artículo 3. *Funciones.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos desarrollará las siguientes funciones.

a) Funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como emisión del preceptivo informe en los procedimientos de extensión de un convenio colectivo establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Observatorio de la negociación colectiva, que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

c) Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los dictámenes, informes y decisiones de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la autoridad laboral y a la jurisdicción competente en los términos establecidos por las leyes, así como de las previsiones contempladas en los sistemas de solución autónoma de conflictos fijados por la negociación colectiva.

CAPÍTULO II

Composición y funcionamiento

Artículo 4. *Composición.*

1. La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

a) El Presidente, designado por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

b) Seis vocales en representación de la Administración General del Estado, designados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

c) Seis vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.

d) Seis vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.

Se designará por cada grupo de representación igual número de suplentes para sustituir a los vocales titulares en los supuestos de vacante, enfermedad o ausencia, que serán nombrados en la forma prevista en este apartado para aquellos.

2. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito a sus servicios administrativos.

Artículo 5. *Presidencia de la Comisión.*

1. Corresponde al Presidente de la Comisión:

a) Ostentar la representación de la Comisión.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y fijar el orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.

c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.

d) Ejercer su derecho al voto y dirimir con su voto los empates a efectos de adoptar acuerdos.

e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.

f) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.

g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el vocal que decida el Pleno de la Comisión.

Artículo 6. *Vocales de cada grupo de representación de la Comisión.*

1. Corresponde a los vocales de la Comisión:

a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.

b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes o decisiones que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.

c) Participar en los debates de las sesiones.

d) Formular ruegos y preguntas.

e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.

f) Cuantas otras facultades sean intrínsecas a su condición.

2. Los vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Artículo 7. *Secretario de la Comisión.*

1. Corresponde al Secretario de la Comisión:

a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.

c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes, acuerdos y decisiones aprobados por la Comisión.

f) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.

g) Coordinar los servicios administrativos de la Comisión.

h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Secretario será sustituido por otro funcionario adscrito a la Comisión.

Artículo 8. *Funcionamiento.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará en Pleno y en Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en este real decreto. De manera ordinaria la Comisión funcionará en Comisión Permanente con vistas a dotar de mayor agilidad a su actuación, si bien, la propia Comisión Permanente podrá reservar al Pleno la aprobación de determinados dictámenes, informes y decisiones.

2. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión, en Pleno o en Comisión Permanente, se requerirá la presencia del Presidente o de quien le sustituya, de la mitad, al menos, de sus miembros y del Secretario o de quien le sustituya.

3. Los acuerdos se adoptarán, preferentemente, por consenso entre el Presidente y los representantes de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales. De no ser ello posible, los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en los supuestos previstos en el los artículos 12.2, 16 y 23.2, en los que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente o, en su caso, del Pleno.

4. Los miembros que discrepen del dictamen, informe o decisión que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito, en el plazo de un día, que, como tal, se incorporará al texto del dictamen, informe o decisión.

Artículo 9. *Normas comunes de procedimiento de la Comisión.*

1. La convocatoria de cada reunión de la Comisión deberá señalar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día, que será cerrado, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito, preferentemente por medios electrónicos y, en todo caso, por los medios más idóneos para garantizar la recepción con una antelación mínima de tres días hábiles salvo en los casos de urgencia, que deberá luego apreciarse por la Comisión o cuando otra cosa se disponga en este real decreto.

2. De cada reunión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

3. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito a la misma.

4. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión. No obstante lo anterior, el Secretario podrá emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

5. Lo previsto en este artículo será de aplicación tanto si la Comisión funciona en Comisión Permanente como si lo hace en Pleno.

Artículo 10. *Pleno de la Comisión.*

1. El Pleno estará integrado por el Presidente y todos los vocales que representan a la Administración General del Estado y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como por su Secretario.

2. El Pleno se reunirá en sesión ordinaria, al menos, una vez cada seis meses, previa correspondiente convocatoria, sin perjuicio de que se puedan celebrar sesiones extraordinarias, cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a

iniciativa propia o a petición mayoritaria de cualquiera de las representaciones que lo componen.

3. El Pleno ejercerá las siguientes funciones:

a) Aprobar todos los dictámenes e informes sobre consultas y asesoramientos en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, que hayan sido reservados a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

b) Aprobar el preceptivo dictamen en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, cuando se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

c) Aprobar las actividades señaladas en el artículo 15.3 y la memoria anual sobre las actividades de la Comisión, que incluirá las actuaciones desarrolladas por el Observatorio de la negociación colectiva.

d) Aprobar la decisión para solucionar las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, según lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.

e) Designar a los miembros de la Comisión Permanente entre los vocales titulares y suplentes de la Comisión, a propuesta vinculante de cada uno de los grupos de representación.

f) Designar el árbitro en aquellos supuestos en que, conforme a lo establecido en los artículos 11 y 23, se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente, para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

Artículo 11. *Comisión Permanente.*

1. La Comisión Permanente estará integrada por el Presidente de la Comisión y por dos vocales de cada uno de los tres grupos que la constituyen, así como por su Secretario.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 8, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará de manera ordinaria en Comisión Permanente para la aprobación de los dictámenes, informes y decisiones a que se refiere el apartado 3, párrafos a), b), d) y f) del artículo 10, salvo que por decisión mayoritaria de la propia Comisión Permanente se acuerde reservar su conocimiento al Pleno.

3. La Comisión Permanente se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y en sesión extraordinaria tantas veces como sea necesario, cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a petición mayoritaria de cualquiera de las representaciones que la componen.

CAPÍTULO III

Funciones consultivas

Artículo 12. *Objeto.*

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente real decreto.

Las consultas se referirán a las siguientes materias:

a) El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.

b) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

c) La determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.

2. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real

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

Artículo 13. *Ámbito de actuación.*

La Comisión conocerá de los asuntos relacionados con las materias a que se refieren las letras a) y b) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo anterior, cuando las consultas afecten a convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de aplicación territorial sea superior al de una comunidad autónoma o a convenios colectivos de empresas con centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o en las ciudades de Ceuta y Melilla.

También conocerá la Comisión de las consultas sobre la materia señalada en la letra c) del apartado 1 del artículo anterior, cualquiera que sea la implantación territorial de la empresa afectada por la consulta.

Artículo 14. *Legitimación.*

Estarán legitimados para consultar a la Comisión sobre las materias a que se refiere el artículo 12:

a) Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

b) Cualquier órgano de representación unitaria de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.

c) Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

Observatorio de la negociación colectiva

Artículo 15. *Observatorio de la negociación colectiva.*

1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión asume funciones de Observatorio de la negociación colectiva que englobarán la información, el estudio y la documentación sobre la negociación colectiva, así como su difusión.

2. El Observatorio de la negociación colectiva desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:

a) 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 puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.

b) El seguimiento y análisis periódico de la negociación colectiva en España, tanto de la estructura de la negociación colectiva, como de sus contenidos.

c) La difusión de buenas prácticas e innovaciones en materia de negociación colectiva conocidas en el ejercicio de los cometidos anteriormente señalados.

d) La realización de actividades que permitan la difusión de la negociación colectiva y del trabajo del Observatorio, tales como publicaciones, jornadas de estudios u otras utilizando para ello especialmente las tecnologías de la información y la comunicación.

3. Específicamente la Comisión efectuará las siguientes actividades:

a) Realización de estudios sobre la negociación colectiva.

b) La organización de jornadas anuales sobre la negociación colectiva.

c) La realización de foros de debate sobre problemas actuales de la negociación colectiva.

CAPÍTULO V

Funciones decisorias

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 16. *Objeto.*

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurran las condiciones señaladas en dicho artículo.

2. Únicamente podrá solicitarse la actuación de la Comisión a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior cuando concurran conjuntamente las siguientes circunstancias:

a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo. En todo caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo.

b) Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

3. La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión la elección de dicho procedimiento. En todo caso, la decisión habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Ámbito de actuación.*

La Comisión conocerá de las solicitudes de intervención para la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, así como cuando afecten a las empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Artículo 18. *Legitimación.*

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2.ª Procedimiento para la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos

Artículo 19. *Inicio del procedimiento.*

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte presentada por vía electrónica en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, acompañada de la documentación señalada en el artículo 20. La solicitud deberá indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo que desea. A estos efectos, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su periodo de aplicación.

Asimismo, la parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia inmediatamente después de que la haya presentado en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, informándola del número asignado a la misma, con el fin de que esta pueda consultar el estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento, mediante los representantes a que hace referencia el párrafo b) del artículo 20 o cualesquiera otros que expresamente comuniquen a la Comisión.

La parte que inicia el procedimiento deberá acreditar haber cumplido con lo señalado en el párrafo anterior.

2. Una vez recibida la solicitud en la Comisión, por el Secretario de la misma se comprobará que reúne los requisitos establecidos en este real decreto, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de diez días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanaren las deficiencias, el plazo para resolver señalado en el artículo 16.3 comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

3. El Secretario remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia, comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de cinco días en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. Asimismo, enviará la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente a efectos de que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia, de entre los establecidos en el artículo 16.3, sin perjuicio de la conformidad de las partes en la elección de dicho procedimiento y, en su caso, sobre la remisión del procedimiento al Pleno de la Comisión. Cuando no se hayan obtenido, dentro del referido plazo de un día, respuestas coincidentes en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, la discrepancia se resolverá en el seno de la misma, conforme al procedimiento previsto en el artículo 21. En todo caso, para la adecuada constancia del procedimiento a seguir, el Secretario comunicará a todos los miembros de la Comisión Permanente el resultado de las respuestas obtenidas.

5. Cuando la Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, haya decidido remitir la solución de la discrepancia al Pleno, el Secretario dará traslado de la solicitud al resto de sus integrantes.

Artículo 20. *Documentación.*

A la solicitud a que se refiere el artículo anterior, se acompañará la siguiente documentación presentada por vía electrónica:

a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico.

b) Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones.

c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.

d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.

e) En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.

g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.

h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentar, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.

i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer.

j) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión, junto con la documentación establecida en este artículo.

k) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.

l) Conformidad, en su caso, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para la solución de la misma de entre los establecidos en el artículo 16.3 y, de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, en su caso, sobre su nombramiento.

m) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. *Procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión.*

1. Cuando la discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada en el propio seno de la Comisión, el Secretario solicitará informe sobre la misma, en los términos establecidos en este apartado.

El informe será elaborado por los servicios técnicos disponibles por la Comisión en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. Durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

2. Una vez emitido el informe a que se refiere el apartado anterior, se celebrará una reunión de la Comisión Permanente, o del Pleno, en su caso, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días a la fecha de la reunión. Junto a la convocatoria se dará traslado a cada uno de los miembros de la Comisión de una copia del referido informe, así como de las alegaciones presentadas, en su caso, por la otra parte de la discrepancia, para su análisis y estudio.

3. Todas las comunicaciones en el procedimiento deberán realizarse por vía electrónica.

Artículo 22. *Decisión de la Comisión.*

1. La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

2. La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la Comisión se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

4. La Comisión resolverá y comunicará su decisión dentro del plazo máximo establecido a las partes afectadas por la discrepancia.

5. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

Artículo 23. *Designación de árbitros.*

1. Cuando exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia para la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo.

En otro caso, y previa convocatoria de la Comisión al efecto en el plazo máximo de cuatro días desde la fecha de la presentación de la solicitud a que se refiere el artículo 19, cada uno de los grupos de representación propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de seis árbitros, cada uno de dichos grupos descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

2. En el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia planteada será adoptada en el seno de la Comisión siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 21.

3. Una vez designado el árbitro por la Comisión, ésta le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud a que se refiere el artículo 19 y la documentación indicada en el artículo 20, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo, que deberá cumplir, en todo caso, con lo dispuesto en el artículo 16.3.

La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido en el artículo 24.

4. La Comisión facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral. Este apoyo incluirá, a solicitud del árbitro, la emisión de un informe en los términos establecidos en el artículo 21.1.

Artículo 24. *Procedimientos para la solución de discrepancias, mediante la designación de un árbitro.*

1. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. El árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 23.3.

6. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Disposición adicional primera. *Medidas de apoyo de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a la Comisión.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social será reforzada en sus actuaciones, referidas a las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por la citada Dirección General de Empleo cuando resulte necesario en los supuestos de solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo y así lo solicite su Presidente a la Dirección General de Empleo.

2. Para poder cumplir con el refuerzo que sea necesario a la Comisión para el desarrollo de las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por parte de la Dirección General de Empleo y de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se establecerán las medidas de colaboración que sean necesarias.

Disposición adicional segunda. *Colaboración de la Comisión con las comunidades autónomas.*

Mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas, se podrá establecer la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de aquellas comunidades autónomas en las que aún no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes a la Comisión y mientras estos órganos tripartitos no se constituyan. En estos casos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la Comisión la intervención para la solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo presentes en el convenio colectivo de aplicación, en las circunstancias y con las condiciones establecidas en este real decreto.

Disposición adicional tercera. *Régimen de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.*

El ejercicio de las funciones decisorias atribuidas en el Capítulo V a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no se extenderá a aquellos convenios o acuerdos colectivos que regulen condiciones de trabajo del personal laboral de las Administraciones Públicas, a los que resulta de aplicación la regulación específica sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en dicho capítulo V a las entidades públicas empresariales, a las sociedades estatales, consorcios, fundaciones del sector público estatal y entidades de análoga naturaleza, facultándose a los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar cuantas disposiciones sean necesarias en relación con la aplicación de las funciones decisorias de la Comisión a dichas entidades.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogados expresamente el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición final primera. *Título constitucional.*

Este real decreto se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente real decreto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ajustará su funcionamiento a las normas generales de actuación de los órganos colegiados recogidas en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

1. El párrafo a) del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, queda redactado en los siguientes términos:

> «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.»

2. El último párrafo del artículo 6.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que queda redactado del modo siguiente:

> «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.»

3. Se añade una nueva disposición adicional cuarta al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, con el siguiente contenido:

> **«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 final cuarta. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución 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».

§ 20

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.

§ 21

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 ☐ 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 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) Descríbase, 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 período 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 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.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? **SI** ☐ **NO** ☐

4.3. ¿Se establece la participación de los representantes de los trabajadores/as en la distribución irregular de la jornada? **SI** ☐ **NO** ☐

4.4. ¿Se acuerdan jornadas ordinarias de trabajo superiores a nueve horas diarias? **SI** ☐ **NO** ☐

4.5. En jornada continuada de más de 6 horas ¿se considera tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente? **SI** ☐ **NO** ☐

4.6. ¿Se ha acordado la compensación del trabajo nocturno por descansos? **SI** ☐ **NO** ☐

4.7. ¿Se contempla la acumulación de los días de descanso semanal por períodos de hasta catorce días? **SI** ☐ **NO** ☐

4.8. ¿Se contempla el régimen de trabajo a turnos? **SI** ☐ **NO** ☐

4.9. ¿Se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? **SI** ☐ **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? **SI** ☐ **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? **SI** ☐ **NO** ☐

4.12. ¿Se establece la posibilidad de acumular el derecho a lactancia en jornadas completas? **SI** ☐ **NO** ☐

5. CLÁUSULAS SOBRE HORAS EXTRAORDINARIAS.

5.1. ¿Se ha pactado sobre alguna/s de las cláusulas relativas a horas extraordinarias siguientes? **SI** ☐ **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? **SI** ☐ **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? **SI** ☐ **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? **SI** ☐ **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? **SI** ☐ **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? **SI** ☐ **NO** ☐

6.3. ¿Se han pactado cláusulas sobre contratación? **SI** ☐ **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.

§ 22

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».

§ 23

Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 240, de 7 de octubre de 2006
Última modificación: 20 de julio de 2022
Referencia: BOE-A-2006-17498

A pesar de la especial importancia que para el avance y consolidación de nuestro sistema público sanitario ha tenido la formación de especialistas mediante el sistema de residencia, la relación de trabajo de los residentes ha carecido en España de regulación específica desde que las órdenes ministeriales de 3 de septiembre de 1969 y 28 de julio de 1971 crearan las figuras de médicos internos y residentes, estableciendo una vinculación contractual de carácter laboral con las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, constata que la regulación de la relación entre el residente y las entidades titulares docentes en su vertiente laboral se asienta básicamente sobre el contrato individual de trabajo y, tanto en su artí culo 20.3.f) como en su disposición adicional primera, ordena al Gobierno la aprobación de un real decreto que regule la relación laboral de carácter especial de este personal, estableciendo por primera vez un marco general y homogéneo para todo el personal con independencia del centro que se responsabiliza de su formación. Ello asegurará que la realización y cumplimiento de los programas formativos en similares términos en todo el Estado se corresponde con un lógico régimen de derechos y deberes comunes a todos los residentes. Igualmente se ha tenido en cuenta el marco normativo comunitario, especialmente la Directiva 93/16/CEE, del Consejo, de 5 de abril de 1993, destinada a facilitar la libre circulación de los médicos y el reconocimiento mutuo de sus diplomas, certificados y otros títulos, y 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.

A tal efecto, conforme a las previsiones contenidas en el artículo 11.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, por el Ministerio de Sanidad y Consumo se constituyó el correspondiente ámbito de negociación con participación de las organizaciones sindicales presentes en el Foro Marco para el Diálogo Social, con la finalidad de abordar los aspectos relacionados con la relación laboral especial de residencia que constituye el objeto de este real decreto, habiéndose producido una amplia participación que ha permitido la incorporación a la regulación de una buena parte de las propuestas efectuadas por dichas organizaciones sindicales específicas del ámbito sanitario.

Paralelamente, en la elaboración de este real decreto han participado ampliamente las administraciones sanitarias de las comunidades autónomas, destacando a este respecto el

acuerdo que de forma unánime se adoptó en el Pleno de la Comisión de Recursos Humanos celebrado el 21 de noviembre de 2005, por el que se aprobó un marco retributivo común para todos los residentes, permitiendo no obstante que en los servicios de salud y demás entidades titulares, dentro de sus competencias, y de acuerdo con las fuentes reguladoras de la relación laboral de carácter especial, puedan establecerse diferencias específicas más adecuadas a sus propias políticas sanitarias. Asimismo han participado también las organizaciones colegiales de aquellos ámbitos cuyos profesionales se forman mediante el procedimiento de residencia.

El presente real decreto se estructura en tres capítulos, siete disposiciones adicionales, cuatro transitorias, una derogatoria única y dos finales.

El capítulo I determina su objeto y ámbito de aplicación, así como el sistema de fuentes.

El capítulo II, relativo al contrato, fija, entre otras materias, la duración de éste, los derechos y deberes de las partes, entre los que cabe destacar las disposiciones relativas a la jornada laboral, al sistema retributivo, así como a la suspensión y extinción del contrato.

El capítulo III, finalmente, contiene las previsiones relativas al régimen disciplinario.

Las disposiciones adicionales regulan de forma novedosa aspectos relativos al personal con discapacidad, así como condiciones especiales para la protección integral contra la violencia de género.

Igualmente, al considerar que el objetivo de esta relación laboral es la obtención del título de especialista mediante la superación de un programa de formación, también se prevé una especial organización del tiempo de trabajo que, en algunos casos, permitirá al personal residente la conciliación de la vida familiar y laboral sin hacer uso de la reducción de jornada o de la suspensión del contrato, ya que estas situaciones imposibilitan realizar un curso formativo completo en periodo anual.

Por último, se incluyen normas específicas para determinadas especialidades médicas y se regula el procedimiento para la revisión de las evaluaciones anuales y finales.

En las disposiciones transitorias se prevé la aplicación progresiva del régimen de jornada y del nuevo sistema retributivo, se establecen normas específicas para las especialidades de enfermería y se recoge el mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que pudieran venir disfrutándose.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, así como el Consejo Nacional de Especialidades Médicas, el Comité Asesor de Especialidades de Enfermería y el Consejo Nacional de Especializaciones Farmacéuticas.

Este real decreto se dicta de conformidad con la disposición adicional primera.2 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, en relación con el artículo 2.1.i) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

En su virtud, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de octubre de 2006,

D I S P O N G O :

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto, ámbito de aplicación y fuentes.*

1. Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, de conformidad con lo previsto en el artículo 20.3.f) y en la disposición adicional primera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

2. Será de aplicación a los titulados universitarios que, previa participación en la convocatoria anual de carácter nacional de pruebas selectivas, hayan accedido a una plaza en un centro o unidad docente acreditada, para el desarrollo de un programa de formación especializada en Ciencias de la Salud, mediante el sistema de residencia, previsto en el

artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 noviembre, a efectos de la obtención del título de especialista, y por cuyos servicios como trabajadores percibirán las retribuciones legalmente establecidas.

También será de aplicación a los especialistas en Ciencias de la Salud que, conforme a lo establecido en el artí culo 23 de la citada ley, cursen una nueva especialidad, y a los que según el artículo 25 accedan a la formación para la obtención del Diploma de Área de Capacitación Específica, por el sistema de residencia.

3. Se aplicará en todo el territorio del Estado, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, de los establecimientos sanitarios donde se encuentren ubicadas los centros o unidades docentes acreditados para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

4. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial de residencia se regularán por este real decreto y, con carácter supletorio, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por la demás legislación laboral que le sea de aplicación, por los convenios colectivos y por la voluntad de las partes manifestada en los contratos de trabajo, sin que en ningún caso se puedan establecer en ellos condiciones menos favorables al trabajador o contrarias a las previstas en las disposiciones legales y convenios colectivos antes referidos.

CAPÍTULO II

Del contrato

Artículo 2. *Forma y contenido del contrato.*

1. El contrato de trabajo se celebrará por escrito entre el residente, en su condición de trabajador, y la entidad titular de la unidad docente acreditada para impartir la formación, en su condición de empleador o empresario.

2. En el contrato, que se formalizará por cuadruplicado, se incluirán, al menos, los siguientes extremos:

a) La identidad de las partes que lo suscriben.

b) El domicilio social de la empresa.

c) La unidad docente donde se desarrollará el programa de formación y centro al que pertenece o, en su caso, los dispositivos que la integran. Si en la acreditación de la misma se prevé la rotación por más de un centro se hará constar esta circunstancia.

d) La convocatoria en la que el residente ha obtenido la plaza.

e) La fecha del comienzo de la relación laboral y su duración.

f) El título universitario del residente y el programa de formación que va a cursar.

g) Las cuantías de sus retribuciones.

h) La jornada laboral.

i) La duración de las vacaciones y la modalidad para su atribución y determinación.

j) El convenio colectivo que, en su caso, resulte aplicable.

3. Al contrato se incorporarán las diligencias de las renovaciones que en cada caso correspondan según la duración del programa formativo de la especialidad.

4. **(Derogado).**

Artículo 3. *Duración del contrato.*

1. La duración del contrato será de un año, renovable por períodos iguales durante el tiempo que dure su programa de formación, siempre que, al final de cada año, el residente haya sido evaluado positivamente por el comité de evaluación de la especialidad correspondiente.

En el caso de las personas especialistas en formación en área de capacitación específica el contrato tendrá la duración del programa formativo del área correspondiente.

2. En los supuestos previstos en el artículo 11.2, la duración del nuevo contrato podrá ser inferior al año, celebrándose por el tiempo necesario para finalizar el curso que fue interrumpido.

3. Cuando el residente obtenga una evaluación anual negativa por no alcanzar los objetivos formativos fijados en cualquiera de los años de formación, pero el comité de evaluación considere que puede alcanzarlos mediante un plan de recuperación específica y programada, el contrato se prorrogará por un período máximo de tres meses, quedando supeditada la prórroga anual del contrato del siguiente curso de formación a la evaluación positiva del mencionado período de recuperación.

Esta prórroga de recuperación será también autorizada, finalizado el último año de residencia, si el Comité de evaluación considera posible la recuperación mediante dicho plan.

4. Cuando la evaluación negativa se deba a la imposibilidad de la prestación de servicios superior al 25 por ciento de la jornada anual como consecuencia de la suspensión del contrato o de otras causas legales, se autorizará la prórroga del contrato por el tiempo necesario para completar el período formativo o su repetición completa, previo informe de la Comisión de docencia correspondiente. La propuesta de repetición será resuelta por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

5. En esta relación laboral de carácter especial de residencia no podrá establecerse período de prueba.

Artículo 4. *Derechos y deberes.*

Además de los establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, los residentes tendrán los siguientes derechos y deberes específicos:

1. Derechos:

a) A conocer el programa de formación de la especialidad a cuyo título aspira, así como, en su caso, las adaptaciones individuales.

b) A la designación de un tutor que le asistirá durante el desarrollo de las actividades previstas en el programa de formación.

c) A recibir, a través de una práctica profesional programada, tutelada y evaluada, una formación teórico-práctica que le permita alcanzar progresivamente los conocimientos y la responsabilidad profesional necesarios para el ejercicio autónomo de la especialidad, mediante su integración en la actividad asistencial, ordinaria y de urgencias del centro.

d) A ser informado de las funciones, tareas, cometidos, programación funcional y objetivos asignados a su unidad, centro o institución, y de los sistemas establecidos para la evaluación del cumplimiento.

e) A ejercer su profesión y desarrollar las actividades propias de la especialidad con un nivel progresivo de responsabilidad a medida que se avance en el programa formativo.

f) A conocer qué profesionales de la plantilla están presentes en la unidad en la que el residente está prestando servicios y a consultarles y pedir su apoyo cuando lo considere necesario, sin que ello pueda suponer la denegación de asistencia o el abandono de su puesto.

g) A participar en actividades docentes, investigadoras, asistenciales y de gestión clínica en las que intervenga la unidad acreditada.

h) Al registro de sus actividades en el libro del residente.

i) A que la evaluación continuada, anual y final de su aprendizaje se realice con la máxima objetividad.

j) A la prórroga de la formación durante el tiempo y en las condiciones fijadas en los apartados 3 y 4 del artí culo anterior.

k) A la revisión de las evaluaciones anuales y finales realizada según el procedimiento que se regula en este real decreto.

l) A estar representado, en los términos que establezca la legislación vigente, en la Comisión Nacional de la Especialidad y en las comisiones de docencia de los centros.

m) A evaluar la adecuación de la organización y funcionamiento del centro a la actividad docente, con la garantía de la confidencialidad de dicha información.

n) A recibir asistencia y protección de la entidad docente o servicios de salud en el ejercicio de su profesión o en el desempeño de sus funciones.

ñ) A contar con la misma protección en materia de salud laboral que el resto de los trabajadores de la entidad en que preste servicios.

o) A no ser desposeído de su plaza si no es por alguna de las causas de extinción previstas en este real decreto o de otras causas previstas legalmente.

2. Deberes:

a) Realizar todo el programa de formación con dedicación a tiempo completo, sin compatibilizarlo con cualquier otra actividad en los términos establecidos en el artículo 20.3.a) de la Ley 44/2003.

b) Formarse siguiendo las instrucciones de su tutor y del personal sanitario y de los órganos unipersonales y colegiados de dirección y docentes que, coordinadamente, se encargan del buen funcionamiento del centro y del desarrollo del programa de formación de la especialidad correspondiente.

c) Conocer y cumplir los reglamentos y normas de funcionamiento aplicables en las instituciones que integran la unidad docente, especialmente en lo que se refiere a los derechos del paciente.

d) Prestar personalmente los servicios y realizar las tareas asistenciales que establezca el correspondiente programa de formación y la organización funcional del centro, para adquirir la competencia profesional relativa a la especialidad y también contribuir a los fines propios de la institución sanitaria.

e) Utilizar racionalmente los recursos en beneficio del paciente y evitar su uso ilegítimo para su propio provecho o de terceras personas.

Artículo 5. *Jornada laboral y descansos.*

1. El tiempo de trabajo y régimen de descansos del personal residente serán los establecidos en el ámbito de los respectivos servicios de salud, con las siguientes peculiaridades:

a) La jornada ordinaria de trabajo se determinará mediante convenio colectivo. En su defecto, será la establecida, mediante normas, pactos o acuerdos, para el personal estatutario de la especialidad que el residente esté cursando en cada servicio de salud.

En todo caso, la duración máxima de la jornada ordinaria no podrá exceder las 37,5 horas semanales de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo pacto o convenio se establezca otro cómputo.

b) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar, como mínimo, un periodo de descanso continuo de 12 horas.

En todo caso, después de 24 horas de trabajo ininterrumpido, bien sea de jornada ordinaria que se hubiera establecido excepcionalmente, bien sea de jornada complementaria, bien sea de tiempos conjuntos de ambas, el residente tendrá un descanso continuo de 12 horas, salvo en casos de emergencia asistencial. En este último supuesto, se aplicará el régimen de descansos alternativos previstos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

c) El residente estará obligado exclusivamente a realizar las horas de jornada complementaria que el programa formativo establezca para el curso correspondiente. En todo caso, no podrá realizar más de siete guardias al mes.

2. La jornada laboral asegurará el cumplimiento de los programas formativos.

Dentro de las posibilidades organizativas y funcionales de cada centro, se procurará disponer la jornada de los residentes de forma que la ordenación del tiempo de trabajo no perjudique su formación.

3. No podrán celebrarse contratos de trabajo del personal residente con jornada a tiempo parcial.

Artículo 6. *Fiestas, permisos y vacaciones.*

1. El personal residente disfrutará de las fiestas, permisos y vacaciones conforme a lo regulado en el artículo 37, apartados 2, 3, 4, 4 bis, 5, 6 y 7 y 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud disfrutarán además, de los mismos días de libre disposición que el personal estatutario de cada servicio de salud.

3. El disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y fiestas de los residentes se fijarán atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del centro.

Artículo 7. *Retribuciones.*

1. La retribución de los residentes que presten servicios en las entidades titulares docentes dependientes del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con lo que se determine en las respectivas leyes de presupuestos, comprenderá los siguientes conceptos:

a) Sueldo, cuya cuantía será equivalente a la asignada, en concepto de sueldo base, al personal estatutario de los servicios de salud en función del título universitario exigido para el desempeño de su profesión, atendiendo, en el caso de los residentes, al exigido para el ingreso en el correspondiente programa de formación.

b) Complemento de grado de formación, cuya percepción se devengará a partir del segundo curso de formación.

Estará destinado a retribuir el nivel de conocimientos, así como, la progresiva adquisición de responsabilidades en el ejercicio de las tareas asistenciales.
Su cuantía será porcentual respecto al sueldo. Los porcentajes serán los siguientes:

1.º Residentes de segundo curso: ocho por ciento.
2.º Residentes de tercer curso: 18 por ciento.
3.º Residentes de cuarto curso: 28 por ciento.
4.º Residentes de quinto curso: 38 por ciento.

En los supuestos de personal en formación en áreas de capacitación específica, los porcentajes del complemento de grado de formación y de atención continuada deberán fijarse, en el ámbito negociador que en cada caso corresponda, teniendo en cuenta el título de especialista y la experiencia profesional requerida para acceder a un área de capacitación específica.

c) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar la atención a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.
d) Se percibirá un plus de residencia en aquellos territorios en los que esté establecido.

2. Los residentes percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente, en los meses de junio y diciembre, abonándose junto al salario correspondiente a dichos meses. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación.
3. Las retribuciones aquí establecidas corresponden al tiempo de trabajo efectivo, no computándose como tal los períodos de descanso entre jornadas.
4. Los residentes contratados por entidades privadas titulares de unidades docentes Acreditadas para impartir la formación percibirán su retribución conforme a lo establecido en el convenio colectivo que resulte aplicable. En ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria podrá ser inferior a la establecida en los apartados 1. a) y b) y 2 de este artículo.
5. Los residentes contratados por el Ministerio de Justicia o por las Consejerías de las comunidades autónomas con competencias en justicia percibirán su retribución conforme a lo establecido en la legislación que resulte aplicable, incluyendo la retribución por las guardias que realicen. En ningún caso la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria podrá ser inferior a la establecida en los apartados 1.a) y b) y 2.

Artículo 8. *Rotaciones.*

1. Se considerarán rotaciones externas los periodos formativos en centros no previstos en el programa de formación ni en la acreditación otorgada al centro o unidad docente en los que se desarrolla. Los residentes podrán realizar rotaciones externas siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la rotación externa sea propuesta y autorizada por los órganos competentes, especificando los objetivos que se pretenden, que deben referirse a la ampliación de

conocimientos o al aprendizaje de técnicas no practicadas en el centro y que, según el programa de formación, son necesarias o complementarias a éste.

b) Que se realicen preferentemente en centros acreditados para la docencia o en centros nacionales o extranjeros de reconocido prestigio.

c) Que no superen los cuatro meses continuados dentro de cada período de evaluación anual.

d) Que la gerencia del centro de origen se comprometa expresamente a continuar abonando al residente la totalidad de sus retribuciones, incluidas las derivadas de la atención continuada que realice durante la rotación externa.

2. Las rotaciones externas darán derecho a gastos de viaje, conforme a las normas y acuerdos que resulten de aplicación a las entidades titulares de la correspondiente unidad docente.

3. Cada rotación externa figurará, debidamente visada, en el libro del especialista en formación, y el centro o unidad donde se haya realizado emitirá el correspondiente informe de evaluación.

4. Las rotaciones por centros que estén previstas en el programa de formación o en la acreditación otorgada al centro o unidad docente en el que se desarrolla serán internas y no conllevarán derecho económico alguno.

Artículo 9. *Suspensión del contrato.*

1. El contrato se suspenderá por las causas establecidas en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, excepto por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas en el contrato.

2. Dado el carácter esencialmente formativo de esta relación laboral y los rápidos avances de las ciencias de la salud, si el tiempo de la suspensión del contrato resultara superior a dos años, el residente se incorporará en la parte del programa de formación que acuerde la comisión de docencia de la especialidad, aunque ello suponga la repetición de algún período evaluado ya positivamente.

Artículo 10. *Excedencias.*

1. Se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de la causa prevista en el apartado 2 que no podrá reconocerse en ningún caso.

2. Si el tiempo de excedencia superara los dos años se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior.

Artículo 11. *Extinción del contrato.*

1. El contrato se extinguirá por las siguientes causas:

a) Por haber obtenido una evaluación anual positiva en el último año de formación y por lo tanto, finalizar el programa de la especialidad correspondiente, sin que proceda indemnización por fin de contrato.

b) Por haber obtenido una evaluación anual negativa, sin que proceda indemnización por fin de contrato.

c) Por haber obtenido una evaluación final negativa, con independencia de que el residente solicite su revisión, sin que proceda indemnización por fin de contrato.

d) Por renuncia voluntaria del residente, de forma explícita o tácita, entendiéndose así cuando se haya autorizado la repetición completa del período formativo y el residente no se incorporara a su inicio o cuando no se incorporara al plan específico de recuperación acordado por el comité de evaluación, sin causa justificada en ambos casos.

e) Por las causas previstas en el artículo 49.1. g), h), i) y j) del Estatuto de los Trabajadores, o porque la autoridad competente retire a la unidad docente la acreditación para la formación de especialistas.

f) Por superación de un periodo de seis meses de suspensión del contrato motivada por fuerza mayor temporal o causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

g) Por despido disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.3 de este real decreto.

h) Por jubilación del trabajador.

i) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del residente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

j) 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.

2. Cuando la extinción se produzca por las causas previstas en los apartados 1. e) f) y j), la Administración sanitaria ofertará a los residentes afectados la posibilidad de continuar su formación como especialistas en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la unidad docente de procedencia.

3. En el supuesto de extinción por despido disciplinario, si éste fuera declarado improcedente por sentencia firme, el residente tendrá derecho a optar entre la readmisión o la indemnización. Si optara por la readmisión, dependiendo del tiempo transcurrido desde que fue despedido y la ejecución de la sentencia, se procederá en la forma prevista en el artículo 9.2 respecto a la incorporación tras la suspensión del contrato.

4. La extinción del contrato supondrá también la de los derechos derivados de la superación de la correspondiente prueba nacional selectiva, por lo que, para acceder a un programa de formación de la misma especialidad o de otra diferente, se exigirá la superación de una nueva prueba, salvo cuando la causa de la extinción no sea imputable al residente.

CAPÍTULO III

Régimen disciplinario

Artículo 12. *Responsabilidad disciplinaria.*

El personal en formación por el sistema de residencia incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa.

Artículo 13. *Clases de faltas.*

1. Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves o muy graves.

2. Dadas las características especiales de esta relación laboral, la tipificación de las faltas será la establecida para el personal estatutario sanitario de los servicios de salud en el artículo 72.2, 3, 4 y 5 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, salvo que los convenios colectivos determinen otra cosa.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación a los residentes que ocupen plazas en unidades docentes acreditadas de centros de titularidad privada, en defecto de regulación en el convenio colectivo aplicable.

3. A efectos disciplinarios no se computarán como faltas de asistencia las citadas en el párrafo segundo del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Sanciones.*

Salvo que los convenios colectivos establezcan otra cosa, las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: apercibimiento.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos meses.
3. Por faltas muy graves: despido.

Artículo 15. *Procedimiento disciplinario.*

1. La competencia para la imposición de sanciones disciplinarias corresponde al órgano competente de la institución sanitaria de la que dependa la unidad de docencia.

2. Con carácter previo a la imposición de la sanción, el responsable de la gestión de personal del centro comunicará por escrito al residente la fecha y los hechos que se consideran incluidos en alguno de los supuestos de incumplimiento previstos en las normas de aplicación y su posible calificación, para que en el plazo de diez días alegue lo que a su defensa convenga.

Cuando se trate de faltas graves o muy graves dará también traslado de este escrito a la comisión de docencia, para que en el plazo de diez días, manifieste su criterio.

3. Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que éstas se produzcan, el órgano competente notificará por escrito al interesado la sanción, la fecha y hechos que la motivaron y su calificación o, en su caso, el sobreseimiento con que ha concluido el procedimiento.

4. El comité de empresa será informado de las sanciones impuestas a los residentes por faltas muy graves.

Artículo 16. *Prescripción de las faltas.*

1. 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 el centro tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. La prescripción se interrumpirá con las notificaciones previstas en el apartado 2 del artículo anterior, reanudándose el cómputo pasado el período de diez días establecido para hacer alegaciones.

Disposición adicional primera. *Retribuciones en la Comunidad Foral de Navarra.*

A efectos de lo dispuesto en el artículo 7.1.a) de este real decreto, en la Comunidad Foral de Navarra se tomará como referencia del sueldo base el establecido en el artículo 42.1.a) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, sin considerar a estos efectos lo previsto en la disposición adicional primera de dicha norma.

Disposición adicional segunda. *Personal en formación por el sistema de residencia con discapacidad.*

1. Con arreglo a lo dispuesto en los artículos 37 y 37 bis de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, las personas con discapacidad serán admitidas y participarán en condiciones que garanticen el principio de igualdad de trato en los procesos de formación por el sistema de residencia.

2. En el supuesto de que se adjudicara una plaza de residente en formación a una persona con discapacidad, el centro del que dependa la unidad docente correspondiente estará obligado a hacer las obras, adaptaciones y demás ajustes razonables que se precisen para lograr la accesibilidad a todas las actividades del programa formativo, así como a facilitarle las ayudas técnicas necesarias, para lo que podrá solicitar asesoramiento y apoyo al Centro de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) o a otra entidad pública o privada especializada.

3. Si por motivos arquitectónicos insalvables o graves problemas presupuestarios u otras razones análogas que pudieran suponer una carga excesiva esto no se hiciera, y por lo tanto, la imposibilidad de realizar las actividades a las que obliga el programa formativo se debiera a las condiciones del centro y no a las limitaciones funcionales del residente, no se le podrá declarar no apto en el examen médico preceptivo, y la Administración sanitaria donde se ubique la unidad docente estará obligada a ofertarle otra plaza en una unidad docente que reúna las cualidades que permitan su formación y su integración en las actividades asistenciales en situación de igualdad respecto a los demás residentes de la misma especialidad.

4. Si la discapacidad impide al residente realizar jornadas de trabajo prolongadas, no se disminuirá el número de horas que determina el programa formativo, pero sí se organizarán de forma que tenga los descansos necesarios y apropiados a sus capacidades funcionales.

5. A los efectos de la relación laboral especial regulada en este real decreto, se entiende por personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento. En todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Disposición adicional tercera. *Condiciones especiales de la jornada laboral.*

El residente tendrá derecho a una organización de su horario de trabajo que, sin suponer una disminución del número anual de horas establecido, le permita realizar jornadas diarias no superiores a doce horas en los siguientes casos:

a) Durante el embarazo.

b) Por razones de guarda legal, el residente que tenga a su cuidado directo algún menor de la edad establecida en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

c) Cuando le sea necesario encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

d) Cuando el residente tenga la guardia y custodia no compartida de un hijo menor de edad.

Disposición adicional cuarta. *Especialidades para la protección integral contra la violencia de género.*

En el supuesto previsto en el artículo 40.3.bis) del Estatuto de los Trabajadores, cuando la residente víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a que se le asigne otra plaza de residente en formación de la misma titulación y especialidad que esté vacante en otra unidad docente de otra localidad, incluso, de otra comunidad autónoma.

En tales supuestos, la Administración sanitaria estará obligada a comunicar a la residente las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Este cambio de unidad docente tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales el centro de origen tendrá la obligación de reservar la plaza que anteriormente ocupaba la residente trasladada.

Terminado este período, la residente podrá optar entre el regreso a su centro de origen o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva.

Disposición adicional quinta. *Procedimiento de revisión de las evaluaciones.*

(Derogada)

Disposición adicional sexta. *Normas específicas para determinadas especialidades médicas.*

Las referencias hechas a las comisiones de docencia se entenderán referidas a las correspondientes comisiones asesoras cuando se traten de especialidades con formación dentro y fuera de los hospitales.

Disposición adicional séptima. *Aplicación de pactos y acuerdos.*

Cuando así se acuerde en la negociación colectiva correspondiente a los ámbitos de representación del personal incluido en este real decreto, los pactos y acuerdos referentes al personal estatutario les serán de aplicación, siempre que sean compatibles con la normativa específica aplicable al personal residente, sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación de representación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Disposición adicional octava. *Especialistas en formación miembros de las Fuerzas Armadas.*

Este real decreto no será de aplicación a los especialistas en formación miembros de las Fuerzas Armadas, que se formen tanto en plazas de la red sanitaria militar como del resto de la red sanitaria, a los que les seguirá siendo de aplicación su normativa específica.

Disposición transitoria primera. *Aplicación progresiva de la jornada máxima.*

De acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria primera de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, la limitación del tiempo de trabajo legalmente establecida para el personal sanitario estatutario de los servicios de salud, sumando la jornada ordinaria y la jornada complementaria, se aplicará progresivamente al personal residente, tanto de los centros públicos como de los privados acreditados para la docencia, en los siguientes períodos:

a) Jornada máxima de 58 horas semanales de promedio en cómputo anual hasta el 31 de julio de 2007.
b) Jornada máxima de 56 horas semanales de promedio en cómputo semestral, entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.
c) A partir del 1 de agosto de 2008 la jornada máxima será de 48 horas semanales de promedio en cómputo semestral.

Disposición transitoria segunda. *Aplicación gradual del sistema retributivo.*

1. La aplicación de lo dispuesto en el artículo 7.1 y 2 se efectuará, por parte de los servicios de salud de las comunidades autónomas, de manera gradual, teniendo en cuenta la diferencia existente entre las cuantías que perciban los residentes y las establecidas en dicho artículo.
Esta aplicación gradual se llevará a cabo de la siguiente forma:

a) Un 25 por ciento de la indicada diferencia a partir de la entrada en vigor de este real decreto, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006.
b) Un 25 por ciento a partir del 1 de enero de 2007.
c) El 50 por ciento restante a partir del 1 de enero de 2008.

2. La aplicación progresiva, a la que se refiere el apartado anterior, no podrá implicar, en ningún caso, una retribución inferior a la que el residente viniera percibiendo actualmente.
A estos efectos, las comunidades autónomas podrán modificar los porcentajes previstos en el apartado anterior.
3. Si las retribuciones percibidas por los residentes contratados por entidades privadas titulares de unidades docentes acreditadas para impartir formación fueran inferiores a las establecidas en el artículo 7.4, podrán aplicarse gradualmente las nuevas cuantías en la forma indicada en los apartados anteriores de esta disposición transitoria, sin perjuicio de lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

Disposición transitoria tercera. *Normas específicas para las especialidades de enfermería.*

Hasta tanto se desarrollen las previsiones contenidas en el artículo 1.2.c) y en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de enfermería, se aplicarán las siguientes normas:

1. Las referencias hechas a las comisiones de docencia, en el caso de las especialidades de enfermería, se entenderán realizadas al comité de evaluación, en tanto en cuanto no se creen las citadas comisiones de docencia.
2. El comité de evaluación estará integrado por el coordinador de la unidad docente, el tutor del residente y un enfermero especialista que preste servicios en la correspondiente unidad.
3. La evaluación se efectuará utilizando las calificaciones de suficiente, destacado o de excelente, cuando la evaluación sea positiva o de no apto cuando fuera negativa.
4. La prórroga de recuperación que se prevé en el artículo 3.3 será de un mes en las especialidades cuya duración sean de un año y de dos meses en aquellas cuyo programa formativo sea de duración superior.
5. La revisión de las evaluaciones anuales negativas no recuperables a la que se refiere el apartado primero de la disposición adicional quinta, se llevará a cabo ante la comisión nacional de la especialidad. A estos efectos se incrementará a un mes el plazo de quince días previsto en el párrafo primero del citado apartado.

Disposición transitoria cuarta. *Principio de condición más beneficiosa.*

Se mantendrán aquellos derechos adquiridos por los residentes que hubieran accedido a la formación especializada por el sistema de residencia con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, siempre que para ellos supongan condiciones más beneficiosas.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto y, en particular, el artículo 9.5 y 6 de la Orden de 24 de junio de 1998, por la que se desarrolla el Real Decreto 992/1987, de 3 de julio, sobre la obtención del título de enfermero especialista.

2. A la entrada en vigor de este real decreto, será efectiva la derogación de la Ley 24/1982, de 16 de junio, sobre prácticas y enseñanzas sanitarias especializadas, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la disposición derogatoria única de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre.

Disposición final primera. *Habilitación competencial.*

Este real decreto 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 legislación laboral, sin perjuicio de la ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

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».

§ 24

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».

§ 25

Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2001
Última modificación: 19 de enero de 2009
Referencia: BOE-A-2001-13171

La Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su artículo 21, encomienda al Gobierno la regulación de dos aspectos diferenciados en relación con los penados: por un lado, le habilita para articular la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios, contemplando, además, un marco de protección de Seguridad Social de este colectivo acorde con sus especiales características. Y así mismo, determina que a las cotizaciones a la Seguridad Social que hayan de efectuarse por las contingencias cuya cobertura se establezca, se les aplicarán las bonificaciones generales que se otorguen a favor de los trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral o las que específicamente se fijen para este colectivo. Por otro lado, le habilita para regular la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Así mismo, la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su artículo 24, apartado cuarto, introduce una nueva disposición adicional trigésima en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por la que se establecen determinadas bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social por los conceptos de recaudación conjunta, respecto de los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias, y declara aplicables a las cuotas empresariales por contingencias comunes las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral. Por otro lado, la citada Ley 14/2000, en su disposición adicional trigésima primera (actualmente derogada), declaró aplicable el Programa de Fomento del Empleo al colectivo anteriormente mencionado, y prorrogó el Programa para el año 2000 establecido en el artículo 28 de la Ley 55/1999, hasta el 17 de mayo de 2001. El Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad, incluye nuevamente al colectivo citado en el Programa de Fomento de Empleo para el año 2001, derogando el anterior.

El primer aspecto, es decir, la relación laboral especial de los internos en los centros penitenciarios tiene como antecedentes próximos el artículo 25.2 de la Constitución, en cuanto que establece el derecho de los condenados a penas de prisión a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social, el capítulo II del Título II, y en particular el artículo 27.2, de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, que establece que el trabajo directamente productivo que realicen los internos será remunerado y, por otro lado, el párrafo c) del apartado primero, del artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que enuncia como relación laboral de carácter especial la de los penados en las instituciones penitenciarias.

Estas previsiones fueron desarrolladas en el capítulo IV del Título V del Reglamento Penitenciario, aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero.

En virtud del Real Decreto citado anteriormente y del Real Decreto 326/1995, de 3 de marzo, de regulación del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias, éste y el organismo autonómico equivalente tiene atribuidas, entre otras funciones, la gestión del trabajo de los internos.

Dentro de este marco el artículo 28 de la Ley 55/1999, regula el Programa de Fomento del Empleo para el año 2000, incluyendo, entre los colectivos beneficiarios de los incentivos previstos, a las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinida o temporalmente, trabajadores desempleados en situación de exclusión social figurando entre ellos los internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como los liberados condicionales y ex-reclusos.

Estos tres aspectos destacados anteriormente suponen un gran avance en el fomento de las políticas de inserción laboral del colectivo de reclusos, liberados condicionales y ex-reclusos, que es uno de los que presenta un mayor riesgo de exclusión social.

Por lo que respecta a los internos en régimen abierto que accedan a un empleo en el exterior del centro penitenciario, a los liberados condicionales y a los ex-reclusos, su relación laboral se somete a la normativa común.

Sin embargo, en el caso de los demás internos los principios básicos de la misma se contemplan actualmente en el Reglamento Penitenciario.

La habilitación que el artículo 21 de la Ley 55/1999 hace al Gobierno, las modificaciones que en la normativa laboral común se han producido en los últimos años, las medidas citadas en materia de fomento del empleo que afectan en particular a este colectivo y los propios cambios introducidos por la política penitenciaria para acomodarse a las nuevas tendencias en materia de formación integral de la persona adulta o de formación profesional ocupacional justifican su desarrollo reglamentario.

Esta norma está presidida por una concepción del trabajo de los internos que conjuga aspectos de formación y de ejercicio de una actividad laboral que tienen como finalidad última facilitar su futura inserción laboral.

Entre las novedades más relevantes que este Real Decreto incorpora destacan las siguientes: su propia filosofía general, combinando formación y actividad laboral ; la incorporación de un catálogo de oferta de los puestos de trabajo existentes por actividades que, en la medida de lo posible, han de seguir la tendencia del sector laboral, con el fin de que la tarea de inserción laboral sea lo más fácil posible ; la posibilidad de que la labor de preparación para la inserción no se vea interrumpida con motivo de traslados entre centros penitenciarios, en determinadas condiciones ; una mayor concreción en la regulación de aquellas situaciones en que la organización del trabajo se lleva a cabo en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior, que contribuyen así al objetivo de reinserción, proporcionando puestos de trabajo en el interior de los centros penitenciarios y constituyendo auténticas unidades productivas en los mismos ; y por último, se establece el marco normativo de protección de Seguridad Social de este colectivo, acorde con sus especiales características, tal como dispone el artículo 21 de la Ley 55/1999.

En cuanto al segundo aspecto, esto es, la regulación de la protección de la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, se debe tener presente que una de las novedades más importantes del sistema de penas de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, es la pena de trabajo en beneficio de la comunidad. Con ella se evita alguno de los inconvenientes de las penas privativas de

libertad, como la separación del delincuente de la sociedad, y, al mismo tiempo, se le hace partícipe de intereses públicos, al tener que cooperar con actividades que tienen ese carácter.

Según el artículo 49 del Código Penal "Los trabajos en beneficio de la comunidad, que no podrán imponerse sin consentimiento del penado, le obligan a prestar su cooperación no retribuida en determinadas actividades de utilidad pública". Consiste, por lo tanto, en una obligación asumida voluntariamente por el penado para prestar su cooperación en ciertas actividades de utilidad pública.

El Real Decreto 690/1996, de 26 de abril, por el que se establecen las circunstancias de ejecución de las penas de trabajo en beneficio de la comunidad y de arresto de fin de semana, además de establecer las circunstancias de ejecución de esta pena, aporta a la definición de la misma, por una parte, que la actividad de utilidad pública a la que se preste la colaboración personal tenga "interés social" y "valor educativo", haciendo énfasis en la prevención especial, y, por otra parte, que "sirva de reparación para la comunidad perjudicada", es decir, que sirva como retribución por el delito cometido.

Tanto el Código Penal como el Real Decreto citado disponen que los sentenciados a la pena de trabajo en beneficio de la comunidad gozarán de la protección dispensada a los penados por la legislación penitenciaria en materia de Seguridad Social. No obstante, el artículo 132 y siguientes del Reglamento Penitenciario regula el trabajo de los internos en los centros penitenciarios, como una actividad productiva y remunerada, características que no concurren en la pena de trabajo en beneficio de la comunidad por no tratarse de una relación laboral. La protección que en este caso se les dispensa es, al modo como se protegen las prestaciones personales obligatorias, la derivada de su inclusión en la acción protectora del sistema de la Seguridad Social en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En su virtud, a propuesta conjunta del Vicepresidente Primero del Gobierno y Ministro del Interior y del de Trabajo y Asuntos Sociales, previo informe del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo Económico y Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de julio de 2001,

D I S P O N G O :

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y exclusiones.*

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente y los internos que desarrollen una actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios, así como la de quienes cumplen penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

2. Queda excluida de su ámbito de aplicación la relación laboral de los internos en régimen abierto, sometidos a un sistema de contratación ordinaria con empresarios, que se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la tutela que en la ejecución de estos contratos pueda realizarse por la autoridad penitenciaria.

3. También quedan excluidas de esta regulación las diferentes modalidades de ocupación no productiva que se desarrollen en los establecimientos penitenciarios, tales como la formación profesional ocupacional, el estudio y la formación académica, las ocupacionales que formen parte de un tratamiento, las prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento, las artesanales, intelectuales y artísticas y, en general, todas aquellas ocupaciones que no tengan naturaleza productiva.

4. La relación laboral especial penitenciaria se regula por lo dispuesto en este Real Decreto. Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca una remisión expresa desde este Real Decreto o la normativa de desarrollo.

5. Las cuestiones litigiosas derivadas de los conflictos individuales que se promuevan por los internos trabajadores encuadrados en la relación laboral especial penitenciaria se regirán por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril. Para demandar al Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente, será requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma establecida en el artículo 69 y siguientes del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y en el artículo 125 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 2. *Sujetos de la relación laboral.*

1. A los efectos del presente Real Decreto son trabajadores los internos que desarrollen actividades laborales de producción por cuenta ajena en los talleres productivos de los centros penitenciarios.
2. También a dichos efectos el empleador será en todos los casos el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.

Artículo 3. *Acceso a los puestos de trabajo.*

1. El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente mantendrá una oferta de puestos de trabajo acorde con las disponibilidades económicas, ordenada en un catálogo y clasificada por actividades, especificando la formación requerida y las características de cada puesto.
2. El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias elaborará periódicamente la lista de puestos vacantes en los talleres productivos, detallando sus características. La Junta de Tratamiento, como órgano administrativo competente, adjudicará los puestos a los internos, siguiendo el siguiente orden de prelación:

1.º Los internos en cuyo programa individualizado de tratamiento se contemple el desarrollo de una actividad laboral.
2.º Los internos penados sobre los preventivos.
3.º La aptitud laboral del interno en relación con las características del puesto de trabajo.
4.º La conducta penitenciaria.
5.º El tiempo de permanencia en el establecimiento penitenciario.
6.º Las cargas familiares.
7.º La situación prevista en el artículo 14.1 de este Real Decreto.

Artículo 4. *Objeto y finalidad de la relación laboral.*

1. La finalidad esencial del trabajo es la preparación para la futura inserción laboral del interno, por cuya razón ha de conectarse con los programas de formación profesional ocupacional que se desarrollen en los centros penitenciarios, tanto a efectos de mejorar las capacidades de los mismos para el posterior desempeño de un puesto de trabajo en los talleres productivos como para su futura incorporación laboral cuando accedan a la libertad.
2. El trabajo que realice el penado objeto de relación laboral, deberá ser productivo y remunerado.
3. Con el fin de propiciar que la oferta de puestos de trabajo siga la evolución de la demanda del sector productivo, se revisará la misma, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

CAPÍTULO II

Derechos y deberes laborales

Artículo 5. *Derechos laborales.*

1. Los internos trabajadores tendrán los siguientes derechos laborales básicos:

a) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, por la edad, dentro de los límites marcados por la legislación

laboral penitenciaria, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por el idioma.

b) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia.

c) Al trabajo productivo y remunerado que pudiere ofertar la Administración penitenciaria, así como a la percepción puntual de la remuneración establecida por la legislación penitenciaria, al descanso semanal y a las vacaciones anuales.

d) Al respeto a su intimidad, con las limitaciones exigidas por la ordenada vida en prisión, y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

e) A participar en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria.

f) A la formación para el desempeño del puesto, así como a la promoción en el trabajo.

2. Asimismo, tendrán derecho a que se valore el trabajo productivo realizado y la laboriosidad del interno en orden al régimen y tratamiento penitenciario, así como para la concesión de beneficios penitenciarios cuando se cumplan los requisitos establecidos por la legislación.

Artículo 6. *Deberes laborales.*

Los internos trabajadores tendrán los siguientes deberes laborales básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con arreglo a las reglas de la buena fe, diligencia y disciplina, así como con las que se deriven de la actividad laboral comprendida en su programa individualizado de tratamiento.

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

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres, en el ejercicio regular de sus funciones.

d) Contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral, tanto desde el punto de vista de su preparación para la inserción laboral, como en relación con el cumplimiento de los objetivos de la actividad laboral que se le encomienda.

CAPÍTULO III

Duración de la relación laboral

Artículo 7. *Inicio y duración de la relación laboral.*

1. La relación laboral especial penitenciaria se formalizará con la inscripción del interno en el correspondiente Libro de Matrícula, con efectos desde la fecha en que se produzca el alta efectiva en el puesto de trabajo. También se anotará en dicho Libro la extinción de la relación laboral, así como su suspensión por causa de traslado del interno a otro centro penitenciario por tiempo no superior a dos meses.

2. La duración de la relación laboral coincidirá con la de la obra o servicio que se le encomiende.

CAPÍTULO IV

Promoción

Artículo 8. *Promoción en el trabajo.*

1. Los internos trabajadores, atendiendo a su nivel de conocimientos, capacidad laboral y funciones desempeñadas, serán clasificados en las siguientes categorías:

a) Operario base: los que desempeñen el conjunto de tareas necesarias para el funcionamiento de los talleres productivos.

b) Operario superior: los que, además de desempeñar las tareas necesarias para el funcionamiento de los talleres productivos, colaboran en su organización y su desarrollo.

2. Esta distinción se tendrá en cuenta en la fijación del módulo retributivo.

CAPÍTULO V

Causas de suspensión y de extinción de la relación laboral

Artículo 9. *Suspensión de la relación laboral.*

1. La relación laboral especial penitenciaria podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.
b) Incapacidad temporal de los trabajadores penitenciarios.
c) Maternidad y riesgo durante el embarazo. En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, distribuidas antes o después del parto a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo.
d) Fuerza mayor temporal.

2. Asimismo, la relación laboral especial penitenciaria podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Suspensión de empleo y sueldo por el cumplimiento de sanciones disciplinarias penitenciarias de aislamiento.
b) Razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.
c) Por traslados de los internos siempre que la ausencia no sea superior a dos meses, así como durante el disfrute de los permisos o salidas autorizadas.
d) Razones de disciplina y seguridad penitenciaria.

3. La suspensión de la relación laboral exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo. En estos supuestos, el Director del centro penitenciario podrá designar a otro interno trabajador para el desempeño del puesto de trabajo mientras dure la suspensión.

Artículo 10. *Extinción de la relación laboral.*

1. La relación laboral especial penitenciaria se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.
b) Por la terminación de la obra o servicio.
c) Por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado.
d) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador penitenciario.
e) Por jubilación del interno trabajador.
f) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
g) Por renuncia del interno trabajador.
h) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación.

2. Asimismo, la relación laboral especial penitenciaria se extinguirá:

a) Por la excarcelación del trabajador penitenciario.
b) Por contratación con empresas del exterior en el caso de internos clasificados en tercer grado.
c) Por razones de tratamiento apreciadas por la Junta de Tratamiento.
d) Por traslado del interno trabajador a otro establecimiento penitenciario por un período superior a dos meses.
e) Por razones de disciplina y seguridad penitenciaria.

f) Por incumplimiento de los deberes laborales básicos en la relación laboral especial penitenciaria.

3. La extinción de la relación laboral penitenciaria se acordará, previa valoración de las circunstancias de cada caso, por el Director del centro penitenciario en su calidad de delegado del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente.

CAPÍTULO VI

Organización del trabajo

Artículo 11. *Organización y dirección del trabajo.*

1. Corresponde al Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente la planificación, organización y control del trabajo desarrollado por los internos en los talleres penitenciarios.

2. El trabajo de los internos en los talleres penitenciarios podrá organizarse directamente por el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente o en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior. En todo caso, el Organismo autónomo u órgano autonómico equivalente no perderá su condición de empleador en relación con los internos trabajadores.

3. La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los talleres penitenciarios tratarán de asemejarse lo más posible a los de las empresas del exterior, con el fin de favorecer su futura inserción laboral.

4. La actividad desarrollada en los talleres penitenciarios estará sometida a la normativa correspondiente en materia de prevención de riegos laborales, sin perjuicio de las adaptaciones que fueren necesarias en función de las especifidades del medio penitenciario.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado segundo de este artículo, en el caso de que el trabajo se organice en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior, éstas vendrán obligadas a asegurar que se cumplan las obligaciones, de evaluación de riesgos y planificación de su prevención en el trabajo, de formación preventiva y de cumplimiento de las medidas preventivas que correspondan en función de la actividad desarrollada, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo estarán obligadas a respetar la intimidad y dignidad del interno trabajador, a conservar adecuadamente las instalaciones que ocupe, a colaborar con el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente en cuantos aspectos e informaciones le sean requeridas y, en general, a cumplir los compromisos acordados en el acuerdo de colaboración suscrito por ambas partes.

6. La dirección y control de la actividad concreta de los internos corresponde al Director del establecimiento penitenciario y al personal encargado de realizar las funciones de dirección y gestión de los talleres.

7. En sus relaciones recíprocas, el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente y los trabajadores penitenciarios se someterán a las exigencias de la buena fe.

Artículo 12. *Control de la actividad laboral.*

El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente 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.

Artículo 13. *Participación.*

Para la mejora de los resultados, los internos que realicen trabajos productivos podrán participar, siempre que no interfieran los planes productivos establecidos por el organismo autónomo u órgano equivalente autonómico, en la organización y planificación del trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Aportando ideas, individual o colectivamente, sobre los planes de trabajo y los sistemas laborales.

b) Participando en la evaluación y análisis de los sistemas de producción y formulando, a través de las comisiones sectoriales correspondientes, propuestas para la fijación anual del módulo retributivo por el Consejo de Administración del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.

c) Formando parte de los equipos encargados del control y mantenimiento de los sistemas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Artículo 14. *Movilidad.*

1. Con el fin de propiciar que la preparación para la inserción laboral no se vea interrumpida con ocasión de traslados entre centros penitenciarios motivados por razones de arraigo familiar u otras que redunden en beneficio del interno, los internos que hubiesen desempeñado un puesto de trabajo en un centro penitenciario por un período superior a un año, siempre que este desempeño haya sido valorado positivamente por el centro de procedencia, tendrán prioridad a la hora de acceder a puestos de trabajo vacantes del centro penitenciario de destino.

2. En caso de traslado del interno a otro centro penitenciario se le expedirá certificación acreditativa de todas sus circunstancias laborales.

CAPÍTULO VII

Salarios y calendario laboral

Artículo 15. *Régimen retributivo.*

1. La retribución que reciban los internos trabajadores se determinará en función del rendimiento normal de la actividad de que se trate y del horario de trabajo efectivamente cumplido.

2. Para la determinación de la retribución, se aplicarán los parámetros señalados en el apartado anterior a un módulo, para cuyo cálculo se tomará como referencia el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, de tal manera que el salario resultante se fijará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas y al rendimiento conseguido por el trabajador.

3. El módulo retributivo a que se refiere el apartado anterior, que se determinará anualmente por el Consejo de Administración del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente, incluirá la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal y de vacaciones anuales retribuidas, así como las gratificaciones extraordinarias, en su caso.

4. Las retribuciones podrán calcularse por producto o servicio realizado, por tiempo o por cualquier otro sistema, aplicando lo señalado en los apartados anteriores.

Si el sistema aplicado es el de producto, y en el caso de que la organización del trabajo se lleve acabo en colaboración con personas físicas o jurídicas del exterior, el Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico competente se reserva el derecho a establecer los métodos y tiempos aplicables en la elaboración de los distintos productos.

5. El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente podrá establecer primas a la producción, en función de la mejora de la calidad del trabajo, de la superación de determinados niveles de producción o de cualquier otra variable que se determine.

Artículo 16. *Pago de las retribuciones.*

1. El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente efectuará el pago de las retribuciones mediante su ingreso mensual en la cuenta de peculio del interno.

2. Las retribuciones del trabajo de los internos sólo serán embargables en las condiciones y con los requisitos establecidos para el salario en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Tiempo de trabajo.*

1. El Director del centro penitenciario, en su calidad de delegado del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente, establecerá el calendario laboral que regirá a lo largo del año, incorporando, en su caso, las especifidades que proceda, sistemas de jornada continua, partida, nocturna o por turnos.
2. Los internos trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que se disfrutará, con carácter general, la tarde del sábado y el día completo del domingo, excepto en el sistema por turnos que se estará a lo establecido para la actividad de que se trate. También serán días de descanso las fiestas laborales de la localidad donde radique el centro penitenciario.
3. El horario de trabajo, dentro de los límites establecidos legalmente para la jornada de trabajo, será el necesario para el correcto desarrollo de la actividad productiva.
4. Previo acuerdo con los trabajadores, el Director del centro penitenciario podrá modificar, cuando las circunstancias excepcionales de producción lo exijan, el calendario laboral aprobado o la jornada habitual.
5. Las vacaciones anuales de los internos trabajadores tendrán una duración de treinta días naturales o la parte proporcional que corresponda en su caso. El momento de disfrute se condicionará a las orientaciones del tratamiento y a las necesidades de trabajo en los sectores laborales.

Artículo 18. *Permisos e interrupciones.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo durante cualquier clase de permiso o salida autorizada. Las ausencias del trabajo no serán retribuidas.

CAPÍTULO VIII

Protección de Seguridad Social de los internos que trabajen en talleres penitenciarios

Artículo 19. *Acción protectora de la Seguridad Social.*

Los internos trabajadores sujetos a la relación laboral especial penitenciaria quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y gozarán de la prestación de asistencia sanitaria, así como de la acción protectora del mismo en las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y situaciones derivadas de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Asimismo, estarán protegidos por la contingencia de desempleo cuando sean liberados de prisión, en los términos establecidos en el Título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 20. *Afiliación, altas, bajas y cotización.*

1. El Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias o el órgano autonómico equivalente competente asumirá, respecto de estos trabajadores, las obligaciones de afiliación, alta, baja y cotización, que las normas de Seguridad Social imponen al empresario.
2. Con carácter general, la cotización se realizará conforme a las normas siguientes:

a) El tipo de cotización será el correspondiente a las situaciones por contingencias comunes incluidas en la acción protectora de estos internos.
b) La cotización por las contingencias profesionales se efectuará aplicando la tarifa de primas vigente a las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas

trabajadas, sin que, con carácter general, dicha base sea inferior a las bases mínimas de cotización por contingencias profesionales aplicables a los contratos a tiempo parcial.

c) En la cotización por la contingencia de desempleo se aplicará el tipo de cotización establecido para la contratación indefinida vigente en cada momento.

Artículo 21. *Obligación de cotizar.*

1. La obligación de cotizar se mantendrá mientras dure la relación laboral.

2. En los casos de suspensión de la relación laboral únicamente continuará la obligación de cotizar en las situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo.

CAPÍTULO IX

Protección de Seguridad Social de los sentenciados a la pena de trabajo en beneficio de la comunidad.

Artículo 22. *Protección de la Seguridad Social.*

Los sentenciados a la pena de trabajo en beneficio de la comunidad que se encuentren cumpliéndola únicamente estarán incluidos en la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social a efectos de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por los días de prestación efectiva de dicho trabajo. La cobertura de dichas contingencias corresponderá al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El Ministerio del Interior asumirá las obligaciones que para la cobertura de las contingencias indicadas se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 23. *Relaciones jurídicas de Seguridad Social.*

1. A efectos de la cotización por la cobertura prevista en el artículo anterior se procederá a la afiliación y/o alta de dichos penados en el Régimen General de la Seguridad Social, con efectos desde el día inicial del cumplimiento de la pena. La baja en el citado régimen se solicitará una vez que finalice la ejecución de la pena, con efectos desde el día de finalización de ésta y sin que proceda la comunicación de altas y bajas intermedias por los días de prestación efectiva de trabajo.

2. La cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se efectuará aplicando al tope mínimo de cotización fijado en cada ejercicio en el Régimen General de la Seguridad Social el tipo de cotización establecido en la tarifa de primas vigente que corresponda a la actividad económica de prestación de servicios a la comunidad en general (CNAE-09.84.2), efectuándose el ingreso de las cuotas que procedan a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social con carácter anual, dentro de los 15 primeros días del mes de diciembre de cada ejercicio.

A tal efecto, el Ministerio del Interior certificará los importes adeudados correspondientes a las cotizaciones devengadas en los 12 meses naturales anteriores, en los términos y con los requisitos que se determinen por la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. A efectos del reconocimiento y pago de las prestaciones que pudieran causarse por las contingencias indicadas y como título acreditativo para su cobertura, el Ministerio del Interior emitirá los partes de accidentes de trabajo por el procedimiento legalmente establecido cuando estos se produzcan como consecuencia de los trabajos realizados en cumplimiento de las penas en beneficio de la comunidad.

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 el presente Real Decreto.

2. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

a) El Decreto 573/1967, de 16 de marzo, por el que se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, a los reclusos que realicen trabajos penitenciarios retribuidos.

b) Los artículos 134 a 152, ambos inclusive, del Reglamento Penitenciario, aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero.

Disposición final primera. *Desarrollo normativo.*

Se autoriza a los Ministros del Interior y de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este Real Decreto, sin perjuicio de las habilitaciones específicas de desarrollo conferidas al Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente en otros preceptos del mismo.

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". No obstante lo anterior, respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta se aplicará con efectos desde el día 1 de enero de 2001.

§ 26

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.

§ 27

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.

§ 28

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.

§ 29

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.

§ 30

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 1985
Última modificación: 26 de marzo de 1999
Referencia: BOE-A-1985-16663

El artículo 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, dispone que los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual, que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

Esta configuración en una norma con rango de Ley de la relación de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo como relación laboral de carácter especial es coherente con el contenido del artículo 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que establece la consideración como relación laboral de carácter especial de los trabajos que sean expresamente declarados por una Ley como relaciones laborales de tal carácter. Por su parte, la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estableció, como el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la propia Ley 32/1984, regularía el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.º, 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En cumplimiento de dicho mandato, y haciendo uso de la habilitación contenida en las normas de referencia, el presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo, norma ésta que se ha elaborado con el criterio básico de recoger un esquema de derechos y deberes laborales, lo más aproximado posible al de las relaciones laborales comunes, junto a las cuales se ha establecido una serie de peculiaridades derivadas de las específicas condiciones de los minusválidos, de forma que se cumpla el objetivo de integración laboral de los trabajadores minusválidos, propio de estos Centros Especiales.

En su virtud, consultadas las Entidades interesadas y las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de julio de 1985,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y exclusiones.*

Uno.–El presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre los trabajadores minusválidos y los Centros Especiales de Empleo, prevista en el artículo 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Dos.–Quedan excluidas de su ámbito de aplicación las relaciones laborales existentes entre los Centros Especiales de Empleo y el personal no minusválido que preste sus servicios en dichos centros y la de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en otro tipo de Empresas.

Artículo 2. *Sujetos de la relación laboral.*

Uno.–A los efectos del presente Real Decreto son trabajadores las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.

La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos Multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los correspondientes baremos establecidos en la Orden de 8 de marzo de 1984, o en la correspondiente norma reglamentaria que pueda sustituirla.

Dos.–También a dichos efectos son empresarios las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, como titulares de un Centro Especial de Empleo, reciben prestación de servicios de los trabajadores a que se refiere el número anterior.

Artículo 3. *Capacidad para contratar.*

Podrán concertar este tipo de contratos por sí mismos, de conformidad con lo establecido en los artículos 6.º y 7.º del Estatuto de los Trabajadores, las personas que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la correspondiente autorización, expresa o tácita, de quien ostentara su representación legal.

Artículo 4. *Acceso al empleo.*

Uno.–Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deberán inscribirse en las correspondientes Oficinas de Empleo. Estas Oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los Equipos Multiprofesionales.

Dos.–Los titulares de los Centros Especiales de Empleo deberán solicitar de la correspondiente Oficina de Empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores. Recibidas las ofertas, la Oficina de Empleo recabará de los Equipos Multiprofesionales informe sobre los trabajadores que, encontrándose inscritos como demandantes de Empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La Oficina de Empleo facilitará a las Empresas los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

Artículo 5. *Forma del contrato.*

El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca y se presentará para su registro en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración. Un ejemplar del contrato se remitirá por la Oficina de Empleo al equipo multiprofesional correspondiente.

Artículo 6. *Objeto del contrato.*

Uno.–El trabajo que realice el trabajador minusválido en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer la adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Dos.–Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador minusválido y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

Artículo 7. *Modalidades del contrato.*

Uno. Los contratos que concierten los centros especiales de empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Dos. El contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.

b) Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.

c) El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita realizar aquélla.

d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

Tres. El contrato de trabajo a domicilio se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

a) No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de minusválidos psíquicos.

b) El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador, en los términos recogidos en el artículo 6 de este Real Decreto, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio.

Asimismo, anualmente el equipo multiprofesional realizará el seguimiento sobre la adecuación del trabajo a las características del trabajador y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.

c) En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el centro especial de empleo pone a disposición del trabajador discapacitado contratado a domicilio.

CAPÍTULO II

Contenido de la relación laboral

Artículo 8. *Principios generales de la organización del trabajo.*

Uno.–El titular del Centro Especial de Empleo, sus representantes legales y, en general, el personal directivo del Centro están obligados a tratar en todo momento al trabajador minusválido con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional.

Dos.–La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los Centros Especiales de Empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la Empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.

Tres. En los centros especiales de empleo será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 9. *Derechos y deberes laborales.*

Los trabajadores minusválidos tendrán los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Duración del contrato.*

Uno. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.

La necesidad de que el trabajador minusválido pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el equipo multiprofesional.

Artículo 11. *Promoción en el trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en la sección tercera del capítulo segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, si bien en lo relativo a ascensos se requerirá el informe previo del equipo multiprofesional.

Artículo 12. *Salario y garantías salariales.*

Se estará a lo dispuesto en la sección cuarta del capítulo segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

a) En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los equipos multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral.

b) El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario.

c) Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya

constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

Artículo 13. *Tiempo de trabajo.*

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

a) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

b) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

CAPÍTULO III

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 14. *Movilidad funcional y geográfica.*

Uno.–La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como la correspondiente aptitud del trabajador al nuevo puesto de trabajo. Respecto a la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del citado texto legal.

Dos.–En ambos casos se requerirá el informe del Equipo Multiprofesional.

Artículo 15. *Modificación de condiciones de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo cuarenta y uno del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del Equipo Multiprofesional.

Artículo 16. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno.–Será de aplicación lo establecido en la sección cuarta del capítulo III, del título I del Estatuto de los Trabajadores, salvo en cuanto a lo dispuesto en el artículo cincuenta y dos, sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenidas en el apartado siguiente.

Dos. El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el equipo multiprofesional. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba, previsto en el artículo 10, apartado dos, 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, constatadas por el equipo multiprofesional, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en número inferior al establecido en el mismo, siendo necesario en todo caso el informe del equipo multiprofesional. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar

las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computará como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni 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.

Artículo 17. *Suspensión del Contrato de Trabajo.*

El Contrato de Trabajo podrá suspenderse en los supuestos previstos en el artículo cuarenta y cinco y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Infracciones y sanciones.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 58 y 93 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Plazos de prescripción.*

En la materia relativa a la prescripción de acciones derivadas del contrato y de las infracciones y faltas, se estará a lo dispuesto en los artículos cincuenta y nueve y sesenta del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

De la representación de los trabajadores en la Empresa y de la negociación colectiva

Artículo 20. *De los derechos de representación colectiva y de reunión.*

El ejercicio de los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores minusválidos que presten servicios en los Centros Especiales de Empleo, se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común.

Artículo 21. *De la negociación colectiva.*

En materia de negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que en los Convenios de ámbito superior a la Empresa, estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el artículo ochenta y siete del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera.

La Administración Laboral ejercerá en el ámbito de la presente relación laboral de carácter especial cuantas competencias le vienen atribuidas por la Legislación Laboral común.

Disposición adicional segunda.

Los trabajadores minusválidos comprendidos en el ámbito de aplicación definido en el artículo primero, serán beneficiarios de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Disposición adicional tercera.

Los conflictos que surjan entre los trabajadores y empresas, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia del orden jurisdiccional social.

Disposición transitoria.

En tanto se regule la constitución y funcionamiento de los Equipos Multiprofesionales, serán las actuales Unidades de Valoración las que asuman las funciones que en el presente Real Decreto se encomienda a aquéllos.

Disposición final.

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día 1 de octubre de 1985.

ANEXO

ANEXO

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA LA CONTRATACION DE TRABAJADORES MINUSVALIDOS AL AMPARO DEL REAL DECRETO /1985, DE 17 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULA LA RELACION LABORAL DE CARACTER ESPECIAL DE LOS MINUSVALIDOS QUE TRABAJEN EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Por la Empresa:

Don (1)	DNI	En concepto de (2)
Empresa (3):		Actividad:

Domicilio		Número de inscripción Seguridad Social	
De la Empresa	Del Centro de trabajo	De la Empresa	Del Centro de trabajo:

Por el trabajador:

Don		DNI
Fecha de nacimiento:	Sexo:	Domicilio:
Fecha Resolución de la declaración de la minusvalía:		Tipo de minusvalía:
Capacidad de obrar (4):		

Representante legal del trabajador (5):

Don		Carácter de la representación (6):	
Fecha de nacimiento	Sexo:	DNI	Domicilio:

DECLARAN:

El trabajador o, en su caso, el representante legal:.

a) Que (el trabajador) tiene reconocida la condición de minusválido, como se acredita con la resolución/certificación que se acompaña de ....., y se halla inscrito como demandante de empleo en la Oficina de Empleo de .....,en el correspondiente Registro de Trabajadores Minusválidos.

b) Que como consecuencia de dicha minusvalía su capacidad de trabajo se encuentra disminuida en un ....., por ciento (7), según resolución del correspondiente Equipo Multiprofesional.

El representante de la Empresa:.

a) Que (la Empresa) es titular del Centro Especial de Empleo para el que se celebra la contratación.

b) Que se compromete a proporcionar al trabajador un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características individuales, en orden a favorecer su adaptación personal y social y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el sistema ordinario de trabajo.

Reuniendo, por tanto, los requisitos exigidos en el Real Decreto ..... para la celebración del presente contrato, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.

El trabajador es contratado para prestar sus servicios en el centro Especial de Empleo de ....., para desarrollar la actividad laboral propia de la especialidad profesional de ....., con las peculiaridades siguientes: .....

Segunda.

La duración del contrato será ..... (8)(en caso de celebrarse por tiempo determinado). El objeto del presente contrato es de ..... (9), y su duración se extenderá desde ..... hasta .....

Tercera.

Se establece un período de adaptación al trabajo que a su vez tendrá el carácter de período de prueba, de ..... (10), en las condiciones siguientes: .....

Cuarta.

La jornada de trabajo será de ..... horas ..... (12), distribuidas del siguiente modo ..... (13) (en caso de jornada continuada). El trabajador tendrá derecho durante la jornada de trabajo a un descanso de .....

Quinta.

Asimismo, durante la jornada de trabajo el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales, y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesionales, hasta un máximo de diez días por semestre.

Sexta.

No se realizarán horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Séptima.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de .....(14), así como a los descansos, fiestas y permisos que se establecen en la sección quinta del capítulo secundo del título I del Estatuto de los

Trabajadores o, en su caso, del convenio colectivo .....

Octava.

El trabajador, percibirá por la prestación de sus servicios una retribución, por todos los conceptos, de ..... pesetas brutas (15), que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales: .....

Asimismo, tendrá derecho a percibir ..... (16) gratificaciones extraordinarias al año de una cuantía de ..... (17).

Novena.

Para lograr la adecuación del puesto de trabajo a las características del trabajador, la Empresa se compromete a realizar las siguientes adaptaciones en el puesto de trabajo: .....

Asimismo, se compromete a adoptar las siguientes medidas de seguridad e higiene, requeridas por las circunstancias especiales que concurren en el trabajador, a juicio de los Equipos Multiprofesionales, con la autorización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: .....

Décima.

En lo no previsto en este contrato las partes se comprometen a observar lo dispuesto en la legislación vigente y en especial en el Real Decreto y, en su caso, el Convenio Colectivo de .....

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que así conste se extiende este contrato, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En ..... a ..... de ..... de 19.....

El Trabajador, El representante legal, si procede, El representante de la Empresa,

Diligencia: Este contrato ha sido registrado y visado en la Oficina de Empleo de .....

(Sello de la Oficina), El Director de la Oficina,

---

(1) Nombre del titular del Centro Especial de Empleo o de su representante.

(2) Indicar el carácter con el que actúa: Titular, Director, Gerente, etc.

(3) Nombre o razón social del titular del Centro Especial de Empleo.

(4) Indíquese si el trabajador tiene capacidad de obrar plena o limitada.

(5) Cuando el trabajador tuviera capacidad de obrar limitada.

(6) Padre, madre o representante legal.

(7) La disminución de la capacidad de trabajo habrá de ser al menos igual o superior al 33 por 100.

(8) Por tiempo indefinido o por tiempo determinado, según proceda, a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

(9) Indicar el objeto en razón al tipo de contratación por tiempo determinado de que se trate.

(10) No podrá exceder de seis meses.

(11) Las condiciones del período de adaptación al trabajo serán las determinadas, en su caso, por el Equipo Multiprofesional.

(12) Diarias, semanales, mensuales. En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

(13) Indicar el horario de trabajo.

(14) Mínimo de treinta días naturales.

(15) Diarias, semanales, mensuales.

(16) Indicar el número. Mínimo de dos.

(17) Como mínimo, de treinta días de salario base más antigüedad.

§ 31

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 153, de 27 de junio de 1985
Última modificación: 2 de agosto de 2024
Referencia: BOE-A-1985-12313

El artículo 2.º Uno.d) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la de los deportistas profesionales, 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, cómo el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses contando 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 la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la presente norma se da cumplimiento a tal mandato, valorando en primer lugar la procedencia de una nueva regulación de esta relación laboral especial, que sustituya a la hasta ahora vigente contenida en el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero; a estos efectos se ha tenido en cuenta la experiencia de la aplicación del referenciado Real Decreto, buscándose en la actualidad, mediante esta nueva norma, resolver aquellas cuestiones que la experiencia aplicativa de la normativa anterior ha mostrado necesitadas de una regulación mas completa o adecuada a las peculiaridades de una relación de este tipo.

A este respecto el objetivo básico ha sido trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la practica deportiva; en este sentido se ha entendido la norma como un instrumento jurídico que para tener su más plena virtualidad deberá ser completado mediante la negociación colectiva, como fuente característica del derecho laboral.

En su virtud, consultadas las organizaciones sindicales y patronales más representativas, así como las Entidades representativas del sector deportivo, 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 26 de junio de 1985,

DISPONGO:

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

Uno.— El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales, a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

Dos.— Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro

del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.

Tres.— Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior.

Cuatro.— Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.

Cinco.— Los actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del régimen jurídico deportivo se regirán por su normativa específica. Se entienden por tales, la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas.

Seis.— Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas.

Artículo 2. *Capacidad para contratar por razón de nacionalidad.*

En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España, sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas sobre participación en competiciones oficiales y las especialidades previstas en el artículo 14 de este Real Decreto.

Artículo 3. *Forma del contrato y contenido.*

Uno.–El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Las entidades sindicales y deportivas a las que en su caso pertenezcan jugador y club podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada.

Dos.–Dicho contrato deberá hacer constar, como mínimo:

a) La identificación de las partes.

b) El objeto del contrato.

c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deber ser pagadas.

d) La duración del contrato.

Tres.–No será de aplicación a la relación laboral especial de los deportistas profesionales lo dispuesto en el artículo 16. Uno del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación.

Artículo 4. *Modalidades del contrato de trabajo.*

Uno.–El contrato para la formación se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral común; de acuerdo con ella la situación de incapacidad laboral transitoria y el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria interrumpirá el cómputo de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresamente lo contrario.

Dos.–Para la celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial será aplicable lo dispuesto en el artículo 12 números 1, 2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses y que se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Duración del contrato.*

La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.

Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado.

Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio.

Artículo 6 bis.

En caso de embarazo, o de estar en proceso de adopción, en este último caso habiendo superado la resolución y el certificado de idoneidad, las personas deportistas profesionales tendrán derecho a ampliar el contrato un año, prorrogándolo automáticamente, cuando se trate del último año de contrato. Las personas deportistas profesionales podrán desistir de la renovación contractual.

Artículo 7. *Derechos y obligaciones de las partes.*

Uno.— El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.

Dos.— Los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respecto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas.

Tres.— En lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales previsto en el número 3 del artículo 1 del presente Real Decreto.

Cuatro.— Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

Cinco.— Serán aplicables a esta relación laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en los artículos 4.º y 5.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7 bis.

Las personas deportistas profesionales gozarán de los derechos de conciliación, incluidos los permisos previstos legalmente, sin perjuicio de la adaptación a la especificidad de su profesión, de modo que se trate de facilitar la continuidad en la disciplina del equipo, incluida la etapa del embarazo en el caso de las mujeres deportistas y de compatibilizar el entrenamiento con la atención al menor, incluidos los desplazamientos.

Artículo 8. *Retribuciones.*

Uno.–La retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual.

Dos.–Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales.

Quedan excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial.

Artículo 9. *Jornada.*

Uno.–La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.

Dos.–La duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual.

Tres.–No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos.

Artículo 10. *Descansos y vacaciones.*

Uno.–Los deportistas profesionales 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 prestación profesional del deporte de que se trate. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.

Dos.–Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana.

Tres.–Los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento; se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual.

Artículo 10 bis.

Las personas deportistas profesionales tendrán los permisos previstos en la ley y los convenios colectivos para atender al menor en las visitas médicas o actos escolares.

Artículo 11. *Cesiones temporales.*

Uno.–Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste.

Dos.–El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.

Tres.–En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Cuatro.–Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada. En el supuesto de cesión recíproca de deportistas, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas,

más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año.

Artículo 12. *Suspensión del contrato.*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12 bis.

Sin perjuicio de la aplicación y el ejercicio de los derechos previstos legalmente con carácter general en materia de conciliación y de permisos, las empresas deportivas permitirán la permanencia de la persona trabajadora en aquellos aspectos de la dinámica de equipo en que desee participar, tanto durante el embarazo como después del nacimiento, siempre que se trate de una decisión voluntaria y salvo que ello pudiera constituir un riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Artículo 13. *Extinción del contrato.*

La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas:

a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.

b) Por expiración del tiempo convenido.

c) Por el total cumplimiento del contrato.

d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.

e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.

g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.

h) Por despido del deportista.

i) Por voluntad del deportista profesional.

Artículo 14. *Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido.*

Uno.–Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia.

Dos.–Cuando a la contratación por clubes españoles de deportistas extranjeros les sean de aplicación reglas distintas de las anteriores, de acuerdo con el régimen jurídico del país de procedencia del deportista, se aplicarán criterios de reciprocidad en la contratación por clubes o entidades deportivas extranjeras de deportistas vinculados a clubes españoles.

Tres. A los sucesivos contratos que puedan formalizarse con otros clubes españoles por los deportistas extranjeros contratados de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior les podrá seguir siendo de aplicación el régimen jurídico del primer contrato a estos efectos.

Cuatro.–Los pagos en moneda extranjera que pudieran realizarse como consecuencia de lo previsto en los párrafos anteriores deberán ajustarse a las disposiciones del Real

Decreto 2402/1980, de 10 de octubre, u otra normativa que resulte aplicable en materia de control de cambios, debiendo en consecuencia ir precedidos de la correspondiente autorización de la Dirección General de Transacciones Exteriores.

Artículo 15. *Efectos de la extinción del contrato por despido del deportista.*

Uno— En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato.

Dos.— El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo.

Artículo 16. *Efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista.*

Uno.–La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.

En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas.

Dos.–La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.

Artículo 17. *Faltas y sanciones.*

Uno.–Los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la Jurisdicción Laboral. Mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador.

Dos.–En ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva. No podrán tampoco imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista.

Artículo 18. *Derechos colectivos.*

Uno.–Los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios.

Dos.–No obstante no procederá la suspensión del contrato por razones de representación sindical, salvo acuerdo entre el deportista afectado y el club o entidad deportiva.

Artículo 18 bis.

Las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales que estén legalmente obligadas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y 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.

Artículo 19. *Jurisdicción competente.*

Los conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la Jurisdicción Laboral.

Artículo 20. *Competencias administrativas.*

La Administración laboral ejercerá las competencias que le son propias en cuantas de las cuestiones reguladas en la presente Norma se dé una intervención administrativa en las que les sean homólogas en las relaciones laborales comunes.

Artículo 21. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

Disposición transitoria.

Las condiciones de trabajo pactadas en contratos o convenios colectivos formalizados con anterioridad a la vigencia de este Real Decreto, y cuyo tratamiento de acuerdo con el mismo correspondiese a pactos individuales o colectivos, se mantendrán, en lo que no se opongan a normas de derecho necesario, hasta tanto se proceda a su sustitución por nuevos pactos.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas las disposiciones reglamentarias o estatutarias que, en el ámbito laboral, se opongan a la presente Ley, y, expresamente, el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero.

Disposición final.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 32

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».

§ 33

Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 180, de 29 de julio de 1983
Última modificación: 26 de septiembre de 1995
Referencia: BOE-A-1983-20906

Norma derogada, excepto los arts. 45, 46 y 47 en materia de fiestas laborales, con efectos de 27 de septiembre de 1995, por la disposición derogatoria única del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. Ref. BOE-A-1995-21346.

La disposición final 4.ª de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, habilitaba al Gobierno para dictar normas de adecuación de dicha Ley a la jornada y descansos en el sector transportes, criterio éste referido en concreto a tal sector, que coincidía con el genéricamente establecido en el artículo 34.5 del propio Estatuto de los Trabajadores, relativo a la posibilidad de que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta a las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, estableciese ampliaciones o limitaciones a la jornada de trabajo. No habiéndose producido tal desarrollo reglamentario en el momento de publicación de la Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días, la disposición adicional de tal Ley ha reiterado la necesidad de proceder a la revisión de la normativa sobre jornadas especiales vigente en la fecha de entrada en vigor de esa Ley, ajustándola a la nueva jornada máxima legal.

Mediante la presente norma reglamentaria se da cumplimiento al mandato legal transcrito, procediéndose a sistematizar en un solo texto la hasta ahora dispersa normativa sobre las jornadas que se han denominado especiales por su tratamiento diferenciado en algunos aspectos de la común. Para cumplir esa finalidad, se ha seguido el criterio de aplicar a estas jornadas especiales el mayor número de aspectos de la normativa laboral común en materia de jornada, a cuyo fin se ha procedido asimismo a desarrollar reglamentariamente los aspectos del Estatuto de los Trabajadores que así lo requerían, salvo aquellos que resultasen manifiestamente incompatibles con las peculiaridades de estos sectores laborales; precisamente para tales peculiaridades se ha optado por simplificar las normas aplicables, dando una línea de tratamiento general, para que sea la negociación colectiva la que llene de contenido la regulación más específica y casuística.

De acuerdo con los criterios expuestos se regulan, en primer lugar, las jornadas laborales que son susceptibles de ampliación con respecto a la jornada común, en razón a que una organización racional del trabajo no consiente la aplicación estricta de las normas generales, que parten de la consideración de un trabajo desarrollado regularmente y con carácter de efectivo a lo largo de la jornada de trabajo, que a su vez se desarrolla en ciclos

regulares. Existen actividades en las que esta situación no se da constantemente, y aparecen tiempos en los que el trabajador se encuentra incluido en el ámbito amplio de las facultades organizativas del empresario, aunque externamente no se desarrolle un trabajo efectivo en su sentido común, así como supuestos en que los centros de trabajo no reúnen las características habituales de ubicación fija y estable, o se encuentran aislados de los ámbitos urbanos, y pensando en todos ellos se han elaborado las presentes normas, teniendo en cuenta el criterio de la Ley 4/1983, de limitar el tiempo de trabajo efectivo.

El factor común a la práctica totalidad de las jornadas cuya especialidad deriva de la limitación de su duración con respecto a la jornada común es la existencia de unas condiciones de prestación de servicios cuya prolongación temporal por encima de ciertos límites puede incidir negativamente sobre la salud del trabajador; de ahí que, como novedad, se regulen, con carácter general, las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo, pasándose a continuación a las limitaciones de jornada en determinados sectores de actividad en los que las aludidas condiciones de trabajo se presentan con características concretas, y por ello la reducción del tiempo de trabajo con respecto a la jornada común debe quedar ya determinada por esta norma.

Como queda dicho, la presente norma contiene el desarrollo reglamentario de diversos aspectos del Estatuto de los Trabajadores referidos a jornada, horas extraordinarias y descansos, desarrollo éste que se juzga necesario tanto por una más correcta aplicación del Estatuto, especialmente tras su modificación por la Ley 4/1983, de 29 de junio, como para integrar adecuadamente tal normativa, en lo que de aplicable tenga, en la regulación de las jornadas especiales.

El amplio contenido de esta norma permite proceder a la derogación de la normativa hasta ahora vigente, teniéndose en cuenta a estos efectos la expresa habilitación que para esta derogación concede la disposición final cuarta del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, consultadas las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Patronales más representativas, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, oído el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de julio de 1983,

DISPONGO:

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.

El presente texto reglamentario se aplicará a las relaciones laborales reguladas por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de las de carácter especial contenidas en su artículo 2.º, respecto de las que se estará a su regulación específica.

Artículo 2.

La duración y ordenación de la jornada de trabajo y el régimen de descansos aplicables serán los pactados en Convenios Colectivos o contrato de trabajo, que, en todo caso, respetarán lo establecido con carácter de derecho necesario en las disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 3.

El contrato de trabajo a domicilio no está sometido a las disposiciones contenidas en la presente norma; la jornada de un trabajador no sujeto al mismo no podrá aumentarse como consecuencia de encargos de trabajo a domicilio.

TÍTULO II

Jornada ordinaria

Artículo 4.

1. El régimen jurídico de la jornada ordinaria de trabajo en lo referente a duración máxima, ordenación global y descanso será el establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modificación introducida por la Ley 4/1983, de 29 de junio, siendo, en consecuencia, el tiempo de trabajo efectivo máximo, en cómputo semanal, de cuarenta horas.

2. El disfrute del período de descanso no inferior a quince minutos en jornadas continuadas al que se refiere el artículo 1.º de la Ley 4/1983, se ajustará a las modalidades que las partes acuerden.

3. El calendario laboral al que se refiere el apartado 4 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor, todo ello, de la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

Dicho calendario se presentará ante la Autoridad laboral para su visado, anualmente o en los supuestos de modificación, acompañado del informe de los representantes de los trabajadores, solicitando, en su caso, la Autoridad laboral el informe de la Inspección de Trabajo. El calendario, una vez visado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

La Autoridad laboral deberá dar traslado de un ejemplar de los calendarios que hubiese visado a la Inspección de Trabajo.

Artículo 5.

Salvo que por pacto individual o colectivo se estableciese otro sistema, las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, estado de la mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario, podrán recuperarse a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes. Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

Artículo 6.

En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas los descansos entre jornada y semanal a los que se refieren los artículos 34.2 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO III

Jornadas especiales

CAPÍTULO PRIMERO

Ampliaciones de jornada

Sección 1.ª Disposiciones comunes

Artículo 7.

En las actividades y para los supuestos comprendidos en este título, las disposiciones generales del título II y las correspondientes del Estatuto de los Trabajadores, solamente serán aplicables en cuanto no se opongan a las especiales que en el mismo se establecen en ejecución de lo previsto en el artículo 34.5 del propio Estatuto sobre ampliaciones y limitaciones de la jornada.

Artículo 8.

1. Salvo para los supuestos previstos en las secciones correspondientes de este capítulo, se respetará, en todo caso, un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, así como el descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas.

Artículo 9.

1. Para los transportes por carretera, ferroviarios y aéreos y para el trabajo en el mar, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otras similares en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la Empresa.

Los Convenios Colectivos determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuables como tiempo de presencia.

2. En el tiempo efectivo será de aplicación la jornada de cuarenta horas semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por este Real Decreto para actividades concretas.

3. Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la de las horas ordinarias.

Sección 2.ª Empleados de fincas urbanas y guardas vigilantes no ferroviarios

Artículo 10.

El tiempo de trabajo de los empleados de fincas urbanas con plena dedicación estará comprendido entre las horas señaladas por las Ordenanzas Municipales para la apertura y cierre de los portales, con un descanso ininterrumpido de una hora para efectuar la comida y de cuatro horas de descanso que disfrutarán cada día de trabajo y dentro de las horas de su servicio, determinándose el momento adecuado para que las mismas tengan lugar de acuerdo con el titular del inmueble. Igualmente disfrutarán de un descanso mínimo entre jornadas de diez horas.

Artículo 11.

La jornada de los Guardas o Vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante, podrán ampliarse hasta doce horas diarias, con derecho a un descanso de cuatro horas, incluyéndose en el mismo el correspondiente a la comida, que disfrutarán cada día de trabajo y dentro de las horas de su servicio, determinándose la forma de disfrute del mismo de acuerdo con la Empresa, pudiendo ser de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior respecto al descanso entre jornadas.

Sección 3.ª Trabajo en el campo

Artículo 12.

En aquellos casos en que las circunstancias estacionales determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales.

Artículo 13.

La distribución de la jornada en las labores agrícolas, forestales o pecuarias se efectuará de acuerdo con la costumbre local, salvo en lo que fuese incompatible con las peculiaridades y organización del trabajo de la explotación.

En lo referente a modalidades de cómputo de la jornada, indemnizaciones o suplidos como consecuencia de la actividad laboral, se estará a lo dispuesto en la negociación colectiva y normativa actualmente en vigor.

Sección 4.ª Trabajos de puesta a punto y cierre de los demás

Artículo 14.

El trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, siempre que no haya posibilidad de que el servicio se haga turnando con otros operarios dentro de las horas de la jornada ordinaria semanal, podrá prolongarse por el tiempo estrictamente preciso, en la forma que se establezca por acuerdo o pacto.

El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales.

Sección 5.ª Transportes por carretera

Artículo 15.

La jornada de trabajo en los transportes urbanos podrá iniciarse o finalizarse, bien en los Centros de trabajo o en algunas de las paradas efectuadas por los servicios.

Artículo 16.

1. En los transportes interurbanos ningún trabajador podrá conducir de forma ininterrumpida más de cuatro horas, sin hacer una pausa, salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino. La duración mínima de la pausa será de treinta minutos, siendo susceptible de fraccionamiento a lo largo del tiempo de conducción.

2. El tiempo total de conducción no podrá exceder de nueve horas diarias, salvo casos de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar de destino.

3. En el transporte urbano el régimen de descanso en jornadas continuadas será el que se establece con carácter general en el artículo 4.º 2 de la presente norma y el artículo 1.º de la Ley 4/1983.

Artículo 17.

1. En las Empresas de los sectores de transportes interurbanos, así como en los urbanos discrecionales de viajeros, y en las integradas en otros sectores que realicen tales actividades de transporte, y respecto del personal de conducción, ayudantes, cobradores y personal auxiliar de viaje en el vehículo y que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, será de aplicación los dispuesto en el artículo 9.º de la presente norma.

2. Respecto del personal referenciado en el apartado anterior podrá ampliarse la jornada ordinaria de trabajo con tiempo de presencia, hasta un máximo de veinte horas a la semana.

El cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto.

Sección 6.ª Trabajo en el mar

Artículo 18.

No quedarán sometidos a lo que sobre jornadas se dispone en este Reglamento:

a) El personal de inspección.

b) El Capitán, Piloto o Patrón de cabotaje que ejerza el mando de la nave, el Jefe del Departamento de máquinas, Sobrecargo o Comisario, Mayordomo y Oficiales que estén a cargo de un servicio, siempre que no vengan obligados a montar guardia.

c) El Médico.

Artículo 19.

El personal no podrá realizar una jornada total diaria superior a doce horas, entre ordinarias y extraordinarias, tanto si el buque se halla en el puerto como en el mar, salvo en los casos de fuerza mayor en que peligre la seguridad del buque o de la carga o se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, o de descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada.

Artículo 20.

El exceso sobre la jornada máxima de trabajo efectivo que pudiera resultar de la aplicación de la jornada diaria consignada en el artículo anterior, y que tuviese la naturaleza de horas extraordinarias, podrá ser objeto de compensación por descansos en los términos del artículo 40.3.

Artículo 21.

1. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de ocho horas en la Marina Mercante y de seis horas en la de Pesca, estimándose como tiempo de descanso en el mar aquel en que el personal esté libre de todo servicio.

Este descanso mínimo para el trabajador de la Marina Mercante será de doce horas cuando el buque se halle en puerto y se considerará como tal el tiempo en que el personal permanezca en tierra o a bordo por su propia voluntad.

2. En la Marina Mercante, al organizarse por el Capitán, Piloto o Patrón que ejerce el mando de la nave los turnos de guardia en el mar, deberá tenerse presente que los mismos no podrán durar más de cuatro horas y que a cada guardia sucederá un descanso de ocho horas ininterrumpidas.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, en aquellos casos en que el Capitán o Patrón puede exigir los trabajos que crea necesarios para la seguridad y mantenimiento de la nave, se podrán computar los descansos por períodos de meses naturales, sin que, en ningún día, salvo en los casos de fuerza mayor, el descanso pueda ser inferior a ocho horas.

Artículo 22.

El descanso de día y medio semanal que podrá ser computado en la forma expuesta en el artículo 8 se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Su disfrute es obligatorio para la totalidad del personal, incluidos los Capitanes, Pilotos, Patrones y demás personal mencionado en el artículo 19 de este Reglamento, no sometidos al Régimen General de Jornada.

b) Si al finalizar cada período no se hubieran disfrutado los días completos de descanso que correspondan, se abonarán en metálico hasta un máximo de la mitad de los días no disfrutados y con los recargos propios de las horas extraordinarias.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, los interesados podrán optar por la renuncia a la compensación en metálico de los días no descansados y su acumulación para cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto por reparación u otras causas. Si se produce esta acumulación cada día no compensado en metálico otorgará el derecho a disfrutar un día de descanso. En la Marina Mercante se abonará con plus de navegación o complemento salarial similar.

También podrá optar por la acumulación de dichos días al período de vacaciones.

No procederá la acumulación en las condiciones anteriormente citadas en aquellos casos excepcionales que pudieran originar graves perjuicios, no dimanantes de escasez de plantillas.

Sección 7.ª Transportes ferroviarios

Artículo 23.

En los transportes ferroviarios podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas a la semana, en turno de doce horas diarias durante cinco días a la semana, en los servicios siguientes:

a) En las estaciones de tráfico reducido, apeaderos, apartaderos y apeaderos-cargaderos, directamente relacionados con la circulación, y asimismo el de estaciones comprendidas en el Control de Tráfico Centralizado.
b) Vigilancia y custodia de pasos a nivel de servicios intermitentes.
c) Agentes encargados de la vigilancia en un punto fijo y los Guardas-Serenos.

Artículo 24.

Para el personal de conducción, Interventores en rutas y demás personal que preste servicios en trenes, se estará, en cuanto a la determinación del cómputo de la jornada, a lo dispuesto en el artículo 9.2, pudiendo ampliarse la jornada en tiempo de presencia, hasta un máximo de veinte horas a la semana.

El límite de nueve horas diarias de trabajo ejercido, fijado con carácter general, podrá excepcionalmente ampliarse en los servicios en trenes de largo recorrido por el tiempo imprescindible para rendir viaje en el lugar de destino, sin perjuicio de su abono en la forma que se establezca en convenio.

Artículo 25.

1. Se respetará un descanso mínimo de diez horas entre jornadas, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, así como el descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas.
2. Dicho límite de diez horas podrá reducirse a siete en los cambios de turno cuando éstos no se produzcan a continuación del descanso semanal, computándose asimismo la diferencia hasta las doce horas en el período de hasta cuatro semanas.
3. Para el personal de conducción, Interventores en ruta y demás que presten servicios en trenes, el descanso entre jornadas fuera de la residencia puede reducirse a seis horas, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, compensándose la diferencia hasta doce horas en el conjunto de cuatro semanas.

Sección 8.ª Trabajo del personal de vuelo y de tierra relacionado con el tráfico aéreo

Artículo 26.

Las disposiciones comunes sobre ampliación de jornada contenidos en el Capítulo I se aplicarán a este sector en la forma que determine la negociación colectiva, y, en su caso, la normativa en vigor.

A este respecto se determinarán los períodos máximos de actividad aérea, la actividad laboral aérea y de tierra, y el régimen de disfrute de los descansos, cumpliéndose en todo caso la normativa en vigor referente a la seguridad de la Navegación Aérea.

Sección 9.ª Trabajo en situaciones especiales de aislamiento

Artículo 27.

En aquellas actividades no incluidas en las secciones anteriores en que no sea posible, por las peculiaridades de su emplazamiento y climatología, poner en práctica un sistema de organización del trabajo que permita observar el régimen general de jornadas y descansos, tales como repetidores y emisores de radiotelevisión, puntos de tránsito viario que exijan especial organización y control para mantener los servicios en condiciones adecuadas de funcionamiento, vigilancia forestal, y demás trabajos en que concurran situaciones similares, serán de aplicación las siguientes reglas:

Primera. La jornada de trabajo podrá computarse en ciclos de hasta dos semanas, durante todo el año o en los meses en que sea preciso.

Segunda. Las horas de exceso sobre la jornada ordinaria de cuarenta horas semanales que se originen dentro de cada ciclo de trabajo, serán compensadas mediante el disfrute de los oportunos descansos ininterrumpidos en los días inmediatamente siguientes en la forma que se determine mediante pacto.

Salvo situaciones excepcionales, se respetará un descanso mínimo entre jornadas de diez horas.

CAPÍTULO SEGUNDO

Limitaciones de jornada

Sección 1.ª Limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo

Artículo 28.

La limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales singularmente nocivos procederá en los caso en que concurran los siguientes factores:

1.º Cuando por la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad la realización de la jornada ordinaria de trabajo constituyere un riesgo especial para la salud de los trabajadores, sin que exista inobservancia de la normativa aplicable, ni por tanto sea procedente la paralización de actividades en los términos del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º Imposibilidad de reducir la incidencia de las circunstancias consignadas, aun empleando los adecuados medios de protección o prevención.

Artículo 29.

En las situaciones previstas en el artículo anterior, y caso de desacuerdo entre la Empresa y los trabajadores o sus representantes en cuanto a la aplicación del mismo, la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y el asesoramiento, en su caso, de otros Organismos técnicos en materia de seguridad e higiene, podrá acordar la procedencia y alcance de la limitación o reducción de los tiempos de exposición.

Artículo 30.

La limitación 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 motivó, y sin que proceda reducir el salario de los trabajadores afectados por esta medida.

Artículo 31.

En los supuestos en que se viniesen percibiendo compensaciones económicas por trabajos tóxicos, penosos, peligrosos o insalubres se podrá pactar su sustitución por reducciones de jornada o del tiempo de exposición al riesgo.

Sección 2.ª Trabajo en el campo

Artículo 32.

La jornada de trabajo ordinaria será de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho semanales, en aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico.

En las afenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua y fango y en los de cava abierta, entendiéndose por tal las que se hagan en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada efectiva será de seis horas.

Las Asociaciones empresariales y Organizaciones sindicales más representativas podrán proponer a la Autoridad laboral la determinación de tales faenas en zonas concretas.

Sección 3.ª Trabajo de interior en minas

Artículo 33.

En los trabajos de interior de minas, la duración de la jornada será de treinta y ocho horas de trabajo efectivo. 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.

A efectos de determinar la jornada máxima prevista en el párrafo anterior, y de acuerdo con el artículo 1.º de la Ley 4/1983, el tiempo destinado a descansos entre los momentos señalados para su inicio y terminación sólo se computará como de trabajo efectivo, total o parcialmente, cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores así esté establecido o se establezca.

Artículo 34.

La jornada de trabajo subterránea se verá reducida seis horas diarias cuando concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inhabitual del cuerpo al trabajar.

Artículo 35.

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 tal situación se iniciara posteriormente al comienzo de la jornada, se entenderá que cuarenta minutos en tales condiciones equivalen a una hora de actividad en circunstancias normales. Todo ello sin perjuicio de adoptar las necesarias medidas de seguridad e higiene.

Sección 4.ª Construcción y obras públicas

Artículo 36.

Cuando en las actividades a que se refiere esta sección se realicen trabajos subterráneos en los que concurran idénticas circunstancias de penosidad que las previstas en la sección anterior, serán de aplicación las mismas jornadas máximas.

Artículo 37.

Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señala la Orden ministerial de 20 de enero de 1956.

Sección 5.ª Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación

Artículo 38.

La jornada del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación, sin perjuicio de cualquier otra más favorable, o que pueda pactarse en Convenio Colectivo o pacto individual, será la siguiente:

1.º 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.

2.º En las cámaras de más de cinco hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo, pudiendo completar la jornada normal de trabajo a realizar en el exterior de las mismas.

3.º En las cámaras a dieciocho grados bajo cero o inferiores, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia en el interior de las mismas no podrá ser superior a seis horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se concederá un descanso de recuperación de quince minutos, pudiendo completar la jornada normal con trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Sección 6.ª Condiciones más beneficiosas

Artículo 39.

Las reducciones de jornada ordinaria establecidas por disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por Convenios Colectivos 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 el mismo, subsistiendo en sus propios términos sin perjuicio de su modificación a través de la negociación colectiva.

TÍTULO IV

Horas extraordinarias

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 40.

1. Cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo establecida legal o convencionalmente, se abonará con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual. El incremento no será inferior al 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria salvo lo previsto en la regulación del trabajo en el mar.
2. Las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal legal, pero no superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores en su distribución semanal, si dicha jornada se hubiese convenido, no tendrán la naturaleza de extraordinarias. Las horas que excedan de la jornada anual o de ciclos inferiores, en su citada distribución semanal, así como de nueve horas diarias, serán siempre retribuidas como extraordinarias.
3. Mediante convenio colectivo podrá establecerse la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

Artículo 41.

La realización de horas extraordinarias no precisa de autorización administrativa, si bien deberá comunicarse mensualmente a la Autoridad Laboral las horas extraordinarias realizadas. Esta información deberá ser suministrada, asimismo, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 42.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias durante el período nocturno, excepto en los casos siguientes:

a) Las que sean consecuencia de las ampliaciones de jornada en los sectores y actividades previstas en el presente Reglamento.
b) Las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
c) Las que puedan derivarse de irregularidades en los relevos de turnos por causas no imputables a la empresa.

En los demás casos en los que excepcionalmente se hiciera preciso la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, se requerirá la autorización correspondiente de la Autoridad Laboral competente que deberá tramitar expediente en el que informará la Inspección de Trabajo y se oirá a los representantes del personal.

CAPÍTULO SEGUNDO

Cálculo del salario correspondiente a las horas extraordinarias y horas de exceso

Artículo 43.

1. El tiempo trabajado por los empleados de fincas urbanas con dedicación exclusiva que pactaren con la propiedad el no disfrute de sus cuatro horas de descanso durante la jornada, así como todas las que excedan de cuarenta horas semanales, se retribuirán como mínimo a prorrata del salario ordinario.

2. Las horas de exceso de jornada de los guardas o vigilantes con casa habitación, se retribuirán a prorrata de su salario ordinario.

3. Las cuatro horas de exceso de la jornada diaria de los trabajadores del campo en las faenas relacionadas en el número 1 del artículo 12 de este Real Decreto, se pagarán como extraordinarias, excepto las que se realicen en las tareas de guardería rural y ganadería, que se retribuirán a prorrata de su salario ordinario.

4. En la actividad de transportes, se abonarán como extraordinarias la horas que excedan de cuarenta semanales de trabajo efectivo, y las de presencia a prorrata del salario ordinario.

5. En las embarcaciones dedicadas a la pesca, podrá acordarse entre empresas y tripulantes el establecimiento de un concierto o forma supletoria para liquidación de las horas extraordinarias, a salvo siempre de lo pactado en convenio colectivo.

TÍTULO V

Descanso semanal y fiestas

Artículo 44.

1. Los trabajadores tendrá derecho a un descanso mínimo semanal 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. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.

2. El descanso semanal será retribuido, debiendo tenerse en cuenta al determinar los salarios que se comprenda la retribución del descanso; la ausencia no justificada de horas de trabajo implica la pérdida proporcional de tal retribución.

Artículo 45.

Uno. Las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, serán las siguientes:

a) De carácter cívico:

12 de octubre, Fiesta Nacional de España.
6 de diciembre, Día de la Constitución Española.

b) De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores:

1 de enero, Año Nuevo.
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
25 de diciembre, Natividad del Señor.

c) En cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979:

15 de agosto, Asunción de la Virgen.
1 de noviembre, Todos los Santos.
8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
Viernes Santo.

d) En cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979:

Jueves Santo.
6 de enero, Epifanía del Señor.
19 de marzo, San José, o 25 de julio, Santiago Apóstol.

Dos.–Cuando alguna de las fiestas comprendidas en el número anterior coincida con domingo, el descanso laboral correspondiente a la misma se disfrutará el lunes inmediatamente posterior.

Tres.–Corresponde a las Comunidades Autónomas la opción entre la celebración de la Fiesta de San José o la de Santiago Apóstol en su correspondiente territorio. De no ejercerse esta opción antes de la fecha indicada en el número cuatro de este artículo, corresponderá la celebración de la primera de dichas fiestas.

Además de lo anterior, las Comunidades Autónomas podrán sustituir las fiestas señaladas en el apartado d) del número uno de este artículo por otras que, por tradición, les sean propias. Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán también sustituir el descanso del lunes de las fiestas nacionales que coincidan con domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales.

Cuatro.–La relación de las fiestas tradicionales de las Comunidades Autónomas, así como la opción prevista en el número tres, deberán ser remitidas por éstas cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con anterioridad al día 30 de septiembre, a fin de que por dicho Departamento se proceda a dar publicidad a las mismas a través del «Boletín Oficial del Estado» y al cumplimiento de las obligaciones en esta materia derivadas del Reglamento del Consejo de las Comunidades Europeas 1182/1971, de 3 de junio. No obstante lo anterior, las Comunidades Autónomas cuya relación de fiestas tradicionales que sustituyen a las de ámbito nacional sea adoptada con carácter permanente, no deberán reiterar anualmente el envío de esta relación.

Cinco.–Lo dispuesto en esta norma para el descanso semanal en cuanto a régimen retributivo, sistema de descansos alternativos y otras condiciones de disfrute será asimismo de aplicación a las fiestas laborales.

Artículo 46.

Serán también inhábiles para el trabajo retribuidos y no recuperables, hasta dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales que por tradición le sean propias en cada municipio, determinándose por la autoridad laboral competente –a propuesta del Pleno del Ayuntamiento correspondiente– y publicándose en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» y, en su caso, en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Artículo 47.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

Artículo 48.

Tanto los Porteros como los Guardas y Vigilantes, tengan o no casa-habitación. podrán convenir el disfrute del medio día de descanso semanal a que se refiere el artículo 44 de la presente norma, acumulando cada dos semanas un día laborable completo.

Artículo 49.

En la actividad de comercio podrá establecerse, mediante la negociación colectiva, la acumulación de medio día del descanso semanal en ciclos más amplios, o separarlo con respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

La puesta en práctica de las jornadas máximas compredidas en este Real Decreto que originasen reducción de los tiempos de trabajo previstos para 1983 podrá efectuarse mediante el disfrute de días completos de descanso suplementarios.

Estos descansos serán equivalentes, como mínimo, a la cuantificación de tales tiempos de exceso, de forma que el trabajo efectivo no supere dentro del año 1983 el límite máximo legal.

Segunda.

El régimen de ordenación global de las jornadas especiales a las que se refiere la presente norma y que estuviere establecido en convenios colectivos, se mantendrá vigente, con carácter transitorio, hasta la finalización de los efectos temporales de tales convenios.

Cuando la adaptación a lo dispuesto en el artículo 23 de este Real Decreto no pudiera ser llevada a cabo en los términos previstos en el párrafo anterior por razones técnicas u organizativas derivadas de la ausencia de personal cualificado para la atención de los servicios, mediante la negociación colectiva podrá establecerse un período de adaptación más amplio.

Tercera.

El régimen de jornada en el interior del Establecimiento Minero de Almadén continuará según lo establecido en la Orden ministerial de 14 de julio de 1972.

Cuarta.

El régimen de descanso semanal en el Comercio que se viniese utilizando hasta la fecha de entrada en vigor de ésta norma, continuará siendo de aplicación hasta la finalización de los efectos temporales de los respectivos Convenios Colectivos, y en todo caso como máximo, hasta el 1 de enero de 1984.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo prevenido en este Real Decreto.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en la presente norma.

De manera expresa se derogan:

1. La Ley de la Jornada de Dependencia Mercantil de 4 de julio de 1918.
2. Real Orden de 16 de octubre de 1918 sobre Reglamento para la aplicación de la Ley de Jornada de la Dependencia Mercantil.
3. Decreto-ley de 15 de agosto de 1927 sobre descanso nocturno de la mujer trabajadora.
4. Real Decreto de 6 de septiembre de 1927, que desarrolla el Decreto-ley de 15 de agosto de 1927.
5. Ley sobre Jornada Máxima Legal, de 1 de julio de 1931.
6. Ley de Descanso Dominical de 13 de julio de 1940.
7. Decreto de 25 de enero de 1941, sobre Reglamento de Descanso Dominical.
8. Real Decreto 860/1976, de 23 de abril, sobre trabajo a turno y el comercio.
9. Real Decreto 1095/1976, de 7 de mayo, sobre régimen de horas extraordinarias en los transportes por carretera y ferrocarril.
10. Real Decreto 2279/1976, de 16 de septiembre, sobre Jornada y Descanso en el trabajo en el mar.

11. Real Decreto 2819/1981, de 27 de noviembre, que determina las fiestas de ámbito nacional a efectos laborales.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».